

**VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA**

**EKONOMICKÁ FAKULTA**

*Katedra veřejné ekonomiky*

**Komparace odměňování pedagogických pracovníků regionálního  
školství**

Comparison of Remuneration of Teaching Staff in Regional Education  
System

*Diplomová práce*

Student:

Bc. Lucie Hornáková

Vedoucí práce:

Ing. Jiří Balcar, Ph.D.

Ostrava 2018

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra veřejné ekonomiky

## Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Lucie Horňáková**  
Studijní program: N6202 Hospodářská politika a správa  
Studijní obor: 6202T055 Veřejná ekonomika a správa  
Téma: Komparace odměňování pedagogických pracovníků regionálního školství  
Comparison of Remuneration of Teaching Staff in Regional Education System  
Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Trh práce a odměňování
  3. Principy odměňování pedagogických pracovníků
  4. Komparace příjmů pedagogů v ČR
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratek  
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-9882-2.
- BENG, Chew Soon. *Labour Economics and Public Policy: Managing the Labour Markets for Competitiveness*. New Jersey: World Scientific Publishing Company, 2017. ISBN 978-981-3149-80-9.
- EUROPEAN COMMISSION/EACEA/EURYDICE. *Teachers' and School Heads' Salaries and Allowances in Europe – 2015/16*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016. ISBN 978-92-9492-349-3.
- UBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2017. ISBN 978-80-271-0227-3.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Jiří Balcar, Ph.D.**

Datum zadání: 24.11.2017

Datum odevzdání: 27.04.2018



---

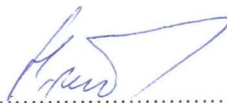
doc. Ing. Petr Tománek, CSc.  
*vedoucí katedry*

---

prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal  
*děkan fakulty*

**Čestné prohlášení:**

Prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci na téma „Komparace odměňování pedagogických pracovníků regionálního školství“ včetně příloh vypracovala samostatně. Všechny použité informační zdroje jsem označila a uvedla v seznamu literatury.



.....  
Jméno a příjmení

V Ostravě dne 27.4.2018

# Obsah

1	Úvod .....	7
2	Trh práce a odměňování .....	9
2.1	Poptávka po práci .....	9
2.2	Nabídka práce .....	10
2.3	Rovnováha na trhu práce .....	11
2.4	Odměňování .....	12
2.5	Odměna za práci .....	14
2.6	Odměny za práci v pracovním poměru .....	16
2.6.1	Základní formy odměňování za práci .....	17
2.6.2	Mzda .....	20
2.6.3	Plat .....	22
3	Principy odměňování pedagogických pracovníků .....	25
3.1	Pedagogický pracovník .....	25
3.2	Pracovní doba, další vzdělávání pedagogů a dovolená .....	26
3.3	Platná legislativa vztahující se k odměňování pedagogických pracovníků v regionálním školství .....	27
3.4	Katalog prací a požadovaná kvalifikace pedagoga .....	29
3.5	Platová třída a stupeň pedagogického pracovníka .....	31
3.6	Vize odměňování pedagogických pracovníků a jejich kariérní růst .....	33
3.7	Benefity .....	35
4	Komparace příjmů pedagogů v ČR .....	38
4.1	Srovnání platu pedagogů regionálního školství ve vybraných zemích .....	38
4.2	Srovnání platu pedagogů regionálního školství v České republice .....	45
4.2.1	Plat pedagoga v porovnání s průměrem ČR .....	47
4.2.2	Plat pedagogických pracovníků ve srovnání s ostatními vysokoškolsky vzdělanými profesemi .....	49
4.2.3	Srovnání platu a mzdy .....	56
4.2.4	Srovnání platů pedagogických pracovníků podle regionů ČR .....	57
4.3	Umístění učitelů v rámci prestiže povolání .....	60
4.4	Shrnutí dílčích kapitol .....	61

5	Závěr .....	63
	Seznam použité literatury .....	67
	Prohlášení o využití výsledků diplomové práce .....	73
	Seznam příloh.....	74

# 1 Úvod

Problematika odměňování pracovníků je jedna z nejdůležitějších činností všech institucí, ekonomů a odborníků v oblasti řízení lidských zdrojů. Bez odměňování by lidé nechodili do práce a nevykonávali svou produktivní činnost. Peníze jsou totiž v dnešní době důležitým faktorem. Výše odměny souvisí mimo jiné s dosaženým vzděláním. Kvalitu poskytovaného vzdělávání ovlivňuje kvalita učitelů, a ta se odvíjí od atraktivnosti učitelské profese, včetně atraktivnosti platové. A právě platy českých učitelů jsou dle médií a statistických šetření dlouhodobě velmi nízké. Svou práci jsem koncipovala na systém odměňování ve vzdělávacích zařízeních regionálního školství. Hlavním důvodem byl také fakt, že v podobné instituci pracuji a v poslední době se často setkávám se stížnostmi jednotlivých pedagogů na malé platy v porovnání s ostatními vysokoškolsky vzdělanými lidmi. Druhým důvodem byla návaznost na svou bakalářskou práci, zaměřenou na financování regionálního školství. Tudíž záměr spočíval v rozšíření si vědomostí o další informace, které mohu použít pro výkon svého povolání. V dnešní době mají pedagogové v České republice poměrně složitou pozici. Musí mít vysokoškolský titul, praxi, obsáhlé znalosti, pevné nervy, přitom výsledný plat často neodpovídá náročnosti jejich poslání. Ve své podstatě záleží také na tom, kde daný vyučující působí. Pedagog klasické mateřské školy bude mít méně peněz oproti pedagogovi základní školy. Vyšší platy už pak mají učitelé na střední škole nebo učitelé vysokoškolských. Stále ale platí, že učitelé mají u nás velmi podprůměrné platy v porovnání s tím, jak náročnou činnost provádí a jaké musí mít znalosti.

Cílem diplomové práce je zhodnotit situaci odměňování pedagogických pracovníků za použití metod deskripce, komparace, sekundární analýzy a syntézy. Studované oblasti jsou vyhodnocovány na základě teoretických východisek a praktických poznatků. Hypotéza diplomové práce je založena na základě vyřčených skutečností o nízkých platech pedagogických pracovníků.

Tento cíl je naplňován pomocí několika kapitol. První teoretická kapitola práce je zaměřena na podrobný popis trhu práce a odměňování pro lepší orientaci v dané tématice. Je podrobně rozebrán systém odměňování v České republice vycházející ze zákoníku práce. Konkrétně je uvedena definice pojmu odměňování a jednotlivé složky. Dále je ujasněn rozdíl mezi podnikatelskou a nepodnikatelskou sférou včetně jejich specifikace, tudíž rozdíl mezi mzdou a platem. Následně práce definuje pedagogického pracovníka a potřebnou legislativu

platnou k 1.1.2018, dále pak odlišnosti v odměňování pedagogů a systém přiřazování konkrétního platu. Ve stručnosti je popsán i kariérní řád. Pro obsáhlost této tematiky se dále práce věnuje odměňování ve vzdělávacích institucích, tedy ohodnocení pedagogických pracovníků odměňovaných platem.

Praktické kapitoly této práce jsou zaměřeny na komparaci platů pedagogických pracovníků. Nejprve je uvedeno srovnání na mezinárodní úrovni, které vychází ze statistických dat OECD. Je zde rozebrán průměrný plat po 15 letech praxe v různých zemích OECD, dále plat na začátku a vrcholu kariéry v jednotlivých zemích a srovnání s jinými profesemi. Zmíněn je také index prestiže pedagoga v mezinárodním srovnání. Další kapitola komparuje platy pedagogů regionálního školství v České republice, kdy práce sleduje především pedagogy všeobecně vzdělávacích předmětů regionálního školství. Sledovaným ukazatelem je průměrná mzda, pro větší vypovídací schopnost je však uveden i její medián a decily. V dílčích subkapitolách je rozebrán plat pedagoga ve srovnání s průměrnou mzdou, vybranými pozicemi, odlišnosti v platové a mzdové sféře a srovnání na úrovni územněsprávních jednotek NUTS 3 (tj. krajů). Pozornost je věnována také prestiži pedagogické profese. Srovnávané pozice jsou vybrány na základě určených kritérií z úrovně jednotlivých skupin zaměstnanců v klasifikaci zaměstnání CZ ISCO. V poslední subkapitole jsou shrnuty zjištěné skutečnosti.

Zpracování práce je opřeno o odbornou literaturu, aktuální legislativní předpisy, internetové zdroje, stránky Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, Informační systém o platech a v neposlední řadě o informace z praxe.



## 2 Trh práce a odměňování

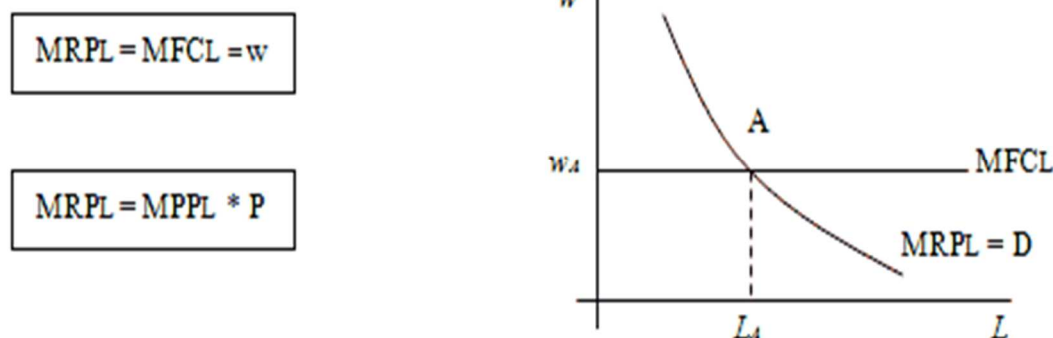
Tématem této práce je odměňování pedagogů. Teoretická část nejprve vymezuje hlavní proměnné s tématem související, tj. v první řadě trh práce a odměňování. Pro lepší pochopení problematiky definujeme pojem „práce“. Práce je veškerá činnost, kterou jedna osoba zvyšuje užitek jedné nebo více osobám (Zemánek, 2018). Pokud budeme chtít práci definovat ještě o něco výstižněji, můžeme ji označit například i za výrobní faktor, který potřebuje společnost k výrobě statků.

Trh práce je místo, ve kterém je nabízena a poptávaná práce. Tento trh je specifický tím, že schopnost pracovat je vázána na člověka. Každý jedinec je individuální, má jiné schopnosti, talent, nadání, jiné životní a pracovní zkušenosti. Lidé jako vlastníci výrobního faktoru nabízí na trhu práce „službu práce“. V klasickém pohledu je trh práce místo, kde je práce vyměňována za mzdu (Beng, 2017). Zaměstnavatel se zde střetává se svým zaměstnancem a dohadují se na výši mzdy, pracovní době a pracovních podmínkách. Z tohoto pohledu je trh práce jako trhy jakéhokoliv jiného zboží, na nichž se uplatňuje mechanismus konkurence s volnou hrou tržních sil a s odvozením ceny práce z poměru mezi poptávkou po práci a její nabídkou. Nabídka práce je ovšem určena volbou mezi volným časem a časem stráveným v práci. Nabídku práce ovlivňují zejména rozsah pracovní síly, průměrný počet odpracovaných hodin za rok jedním pracovníkem, kvantita a kvalita pracovního nasazení a zručností, které pracovníci skutečně vynakládají. Poptávka po práci je na rozdíl od poptávky po zboží poptávkou odvozenou, což znamená, že poptávka po určité práci je dána poptávkou spotřebitelů po zboží a službách produkováných prací.

### 2.1 Poptávka po práci

Základní jednotkou představující poptávkovou stranu jsou různé firmy (resp. zaměstnavatelé). Poptávka po práci je určena množstvím práce, které firma najímá při různých úrovních mzdové sazby. Organizace poptává, takové množství práce, při němž se příjem z mezního produktu (MRPL) vyrovná mezním nákladům na práci (MFCL), tedy mzdě. Firma bude poptávat další pracovníky až do chvíle, kdy příjmy získané díky této práci převýší náklady na mzdu, tzn., že tento pracovník bude firmě přinášet zisk. Samotný termín mezní produkt práce nám pak určuje, jaký přínos bude mít každá další jednotka práce na výstupu firmy. Poptávku tedy značně ovlivňuje produktivita práce: „s růstem počtu pracovníků, které firma najme, bude mezní produkt práce, tj. přírůstek produkce plynoucí z nájmu dodatečné jednotky práce postupně klesat“ (Urban, 2011). – viz graf 2.1.

## Graf 2.1 Poptávka po práci



Zdroj: Urban, 2011

Součet všech individuálních poptávek po práci tvoří tržní poptávku po práci. Je součtem, a proto vyplývá z rozhodování firem vyrovnávajících mzdu s příjmem z mezního produktu práce.

## 2.2 Nabídka práce

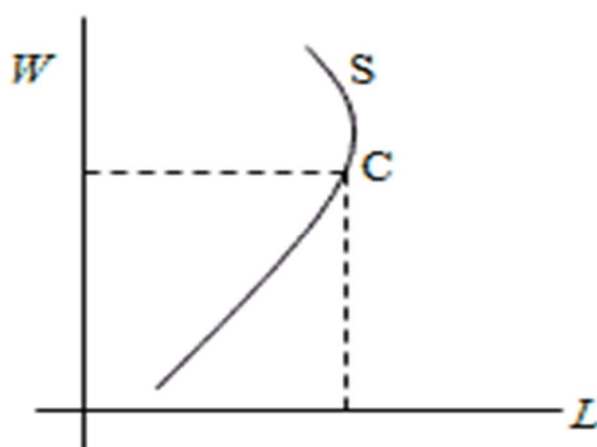
Nabídkovou stranu představují především domácnosti, resp. její členové, u kterých probíhá základní volba, zda vstoupit nebo nevstoupit na trh práce, případně za jakých podmínek. Každý má možnost volby, zda a kolik bude pracovat. Při práci získává mzdu, se kterou si může nakupovat spotřební statky, ovšem na úkor užitku z volného času. Spotřebitel tedy porovnává mezní užitek volného času s mezním užitekem, který by mu přinesl nákup statků, na které by si prací vydělal.

S výší mzdy souvisí i další skutečnost, kdy na pracovníka v této situaci působí dvě síly. Na straně jedné stojí substituční efekt a na straně druhé efekt důchodový. Substituční efekt působící v momentě, kdy lidé spotřebují méně statku, jehož relativní cena roste a spotřebují více či substituuji ve prospěch statku, jehož relativní cena klesá. Neboť je nyní každá hodina práce lépe placená, každá hodina volna je dražší. Jednotlivec bude nabízet stále více práce, což povede k vyšší mzdě a menšímu množství volného času. Naproti tomu důchodový efekt působí opačně, jednotlivci s vyšším příjmem si budou moci koupit více statků a služeb a budou chtít i více volna (např. si mohou dovolit delší dovolenou), tj. povede ke zvýšení poptávky po volném čase. Působení obou efektů je zřejmé i z níže uvedeného grafu 2.2, který znázorňuje křivku nabídky práce. Pokud se lidem zvyšují důchody, mohou si nakoupit více zboží. Při vyšších

mzdách dochází k situaci, kdy převládá důchodový efekt – lidé nabízejí méně práce a nakupují více volného času. Proto je individuální nabídka práce zpětně zakřivená.

Pokud by byl mezní užitek ze spotřeby větší než mezní užitek z volného času, zvyšoval by spotřebitel počet dní práce, a to až do okamžiku, kdy se tyto mezní užitky vyrovnávají. Po dosažení tohoto bodu (C) už nebude chtít nahrazovat volný čas spotřebou a bude užívat volný čas. Výsledek působení obou efektů je vždy závislý na konkrétním případě nabídky práce, avšak substituční efekt zpravidla převládá u nižších mezd, zatímco důchodový u vyšších mezd (Urban, 2011).

### Graf 2.2 Nabídka práce



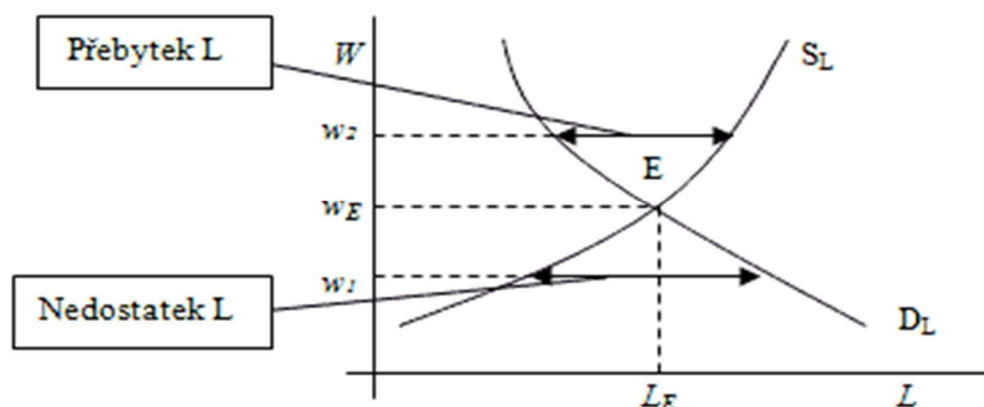
Zdroj: Urban, 2011

Součet všech individuálních nabídek práce představuje tržní nabídku. Křivka tržní nabídky práce se ve skutečnosti liší od křivky individuální nabídky práce – její tvar již není zpětně zakřivený (je rostoucí). Se zvyšováním mzdového ohodnocení se současně zvyšuje i nabídka práce na trhu práce.

### 2.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováhou na trhu práce pak rozumíme situaci, kdy na trhu práce dochází ke střetu nabídky práce a poptávky po ní, tzn., že množství nabízené práce se rovná poptávce po práci, přičemž k rovnováze na trhu dochází při rovnovážné mzdě  $W_E$  uvedené v grafu 2.3. V porovnání s ostatními trhy je dosahování rovnováhy na trhu práce poněkud složitější, neboť na růst poptávky po práci reaguje nabídka práce ve většině případů pomalu. Tato příčina je dána dobou profesní přípravy, která je nezbytná pro získání potřebné kvalifikace.

### Graf 2.3 Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Urban, 2011

Z uvedeného grafu vyplývá, že při mzdě  $W_1$  dochází k převisu poptávky po práci nad nabídkou a na trhu by došlo k situaci, kdy by byl práce nedostatek. Naproti tomu, při mzdě  $W_2$  dochází k převisu nabídky práce nad poptávkou a vzniká tak přebytek práce, tj. nezaměstnanost.

### 2.4 Odměňování

Odměňování zaměstnanců má ovšem širší parametry, než je jen odměna za práci – jedná se o celý systém, který se skládá ze souboru různých plnění ze strany zaměstnavatele, včetně zaměstnaneckých výhod neboli benefitů, pracovních podmínek a dalších prvků, které uspokojují hmotné či společenské potřeby zaměstnance. Za součást celkového odměňování zaměstnance lze považovat cokoli, co jej v souvislosti s jeho zaměstnáním uspokojuje a co je výsledkem či důsledkem činnosti zaměstnavatele. Patří tak mezi jednu z nejdůležitějších činností, na něž je poutána pozornost jak zaměstnavatelů, tak také samotných zaměstnanců. Mzdou odměňuje zaměstnavatel zaměstnanci vykonanou práci, pro motivaci zaměstnanců k vyšším výkonům, popř. vyšší kvalitě výkonů. V současném moderním pojetí řízení lidských zdrojů se nejedná pouze o mzdu či plat a jiné peněžní odměny, které jsou pro zaměstnance kompenzací za vykonanou práci. Novodobá koncepce odměňování je daleko rozšířenější: „Za součást celkového odměňování zaměstnance lze považovat cokoli, co jej v souvislosti s jeho zaměstnáním uspokojuje a motivuje ho tak svou činnost vykonávat“ jak tvrdí Urban (2017, str.24). I další autoři jako Armstrong (2009) uvádí, že odměňování by nemělo být pouhým individuálním mechanismem, ale mělo by se věnovat každému způsobu, jak odměnit

zaměstnance a dosáhnout tak toho, aby našli uspokojení prostřednictvím práce. S tímto tvrzením se také ztotožňuje Koubek (1995), který konkretizuje tuto tézi na formální uznání, povýšení jako jsou např. pochvaly, zaměstnanecké (nepeněžní) výhody poskytované organizací zaměstnanci. Ústředním problémem odměňování pracovníků je právě problém vytvoření spravedlivého a motivujícího systému odměňování v organizaci. Armstrong (2015) ve své knize uvádí, že právě vhodně navržený a uplatňovaný systém odměňování může podpořit angažovanost zaměstnanců. Ten by měl být vytvořen tak, aby co nejlépe vyhovoval konkrétní organizaci, jejím potřebám i potřebám jejích pracovníků. Důležitým požadavkem je, aby takový systém odměňování byl pracovníky uznáván. Ne vždy se ale takový systém podaří vytvořit. Zaměstnavatelé se nemusí vždy ohlížet na potřeby pracovníků, ale jen na ty své, a tudíž se vytvoří systém odměňování, ale pracovníky nebude uznáván. Podle Koubka (1995) má odměňování obecně a zejména pak za podmínek uplatňování pojetí řízení pracovního výkonu dvojí úlohu:

- podněcovat pracovníky k pracovnímu výkonu, motivovat je k dosažení jejich cílů, zlepšit jejich výkon, rozšířit a prohloubit jejich schopnosti nebo
- oceňovat, odměňovat pracovníky za dosavadní práci, poskytovat jim uznání za jejich úspěšnost v podobě dosahování nebo překračování jejich výkonových cílů.

Armstrong (1999) v jedné ze svých knih uvádí definici systému odměňování „Systém odměňování vyjadřuje, čeho si organizace cení a kolik je za to připravena zaplatit. Je veden potřebou odměnit správné věci a tím vyslat správné poselství o tom, co je důležité.“

**Odměňování** můžeme rozdělit do 2 druhů:

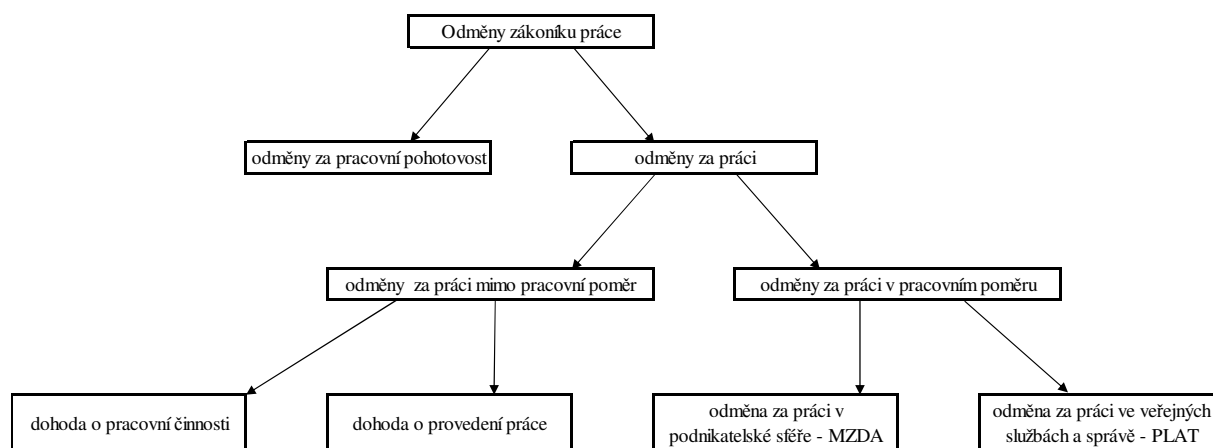
- Peněžní formy odměňování – patří mezi nejčastější a nejdůležitější formy odměňování zaměstnanců. Dle Koubka (1995) se personální praxe stále ještě převážně orientuje právě na otázky peněžního odměňování. Systém odměňování zaměstnanců organizací, je však ovlivněn finančními možnostmi organizace a charakterem činnosti (Rektořík, 2007).
- Nepeněžní formy odměňování – mezi nejčastější nástroje tohoto typu odměňování můžeme řadit zejména poskytnutí pracovních prostředků i k soukromým účelům zaměstnance, např. služební telefon, služební počítač, služební automobil. Dále pak různé benefity z fondu kulturních a sociálních potřeb.

Nepeněžní forma odměňování je občas pro zaměstnance nezbytnou součástí pracovního výkonu. Bez služebního automobilu se nemůžou dopravit do vzdálených míst, bez notebooku a služebního telefonu nemůžou být flexibilní a zlepšovat tak své pracovní možnosti.

## 2.5 Odměna za práci

Výsledkem odměňování, jak již bylo zmíněno, je odměna, touto je nejčastěji mzda a plat. Jedná se o odměnu za práci v pracovněprávním vztahu, která je v České republice (dále ČR) vyplácena zpravidla měsíčně v určeném výplatním termínu (nejčastěji do 15. kalendářního dne) zpětně. Odměna za práci pro zaměstnance, který vykonává závislou činnost<sup>1</sup>, má formu mzdy nebo platu, popřípadě odměny za práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, což znázorňuje graf 2.4. Z hlediska právního je odměna za práci základním pracovněprávním nárokem zaměstnance a její poskytování je základní povinností zaměstnavatele a obsahem pracovního závazku.

**Graf 2.4 Struktura odměňování za práci**



Zdroj: Zákon č. 262/2006 Sb, zákoník práce; vlastní zpracování

**Pracovněprávní vztah** je vztah vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dle § 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, respektive mezi kolektivem zaměstnanců a zaměstnavatele nebo zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelem. Přitom

<sup>1</sup> Závislou prací se rozumí taková, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele dle jeho pokynů. Podrobněji viz § 6 odst. 1 a 2 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

zaměstnancem je vždy fyzická osoba, zaměstnavatelem je buď fyzická osoba (např. živnostník), nebo právnická osoba.

Pracovní poměr vzniká v den nástupu do práce podpisem pracovní smlouvy nebo jmenováním. Uzavírá se nejprve většinou na dobu určitou, s tříměsíční zkušební dobou. U stejného zaměstnavatele můžete pracovat na dobu určitou bez přerušení maximálně 3 roky a zaměstnavatel může tuto dobu prodloužit, maximálně však 2x po sobě. Pokud dosáhne maximální délka pracovního poměru na dobu určitou (2x 3 roky) a zaměstnavatel chce pracovníka zaměstnávat dále, mění se pracovní poměr automaticky na dobu neurčitou, pokud tak není učiněno dříve.

**Pracovní doba** je čas zaměstnance, ve kterém je povinen vykonávat práci pro zaměstnavatele, přičemž konkrétní pravidla stanoví zákoník práce. Podobně na pracovní dobu nahlíží i Dvořáková a kol. (2004). Základní délka pracovní doby je stanovena nejvýše na 40 hodin týdně. V některých institucích je pracovní doba 37,5 hodin týdně, většinou když se jedná o třísměnný pracovní režim nebo dvousměnný pracovní režim s pracovní dobou 38,75 hodin týdně (§ 79 odst. 1 a2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce). Uvedená pracovní doba je stanovena jako tzv. čistá, bez přestávek na jídlo a oddech. Tyto přestávky se do pracovní doby nezapočítávají a nejsou tedy placeny. Musí však být poskytovány, a to v délce nejméně 30 minut po každých nejdéle 6 hodinách nepřetržité práce. Začátek a konec pracovní doby stanovuje zaměstnavatel.

**Dovolená** patří mezi nejvýznamnější nároky zaměstnanců z pracovního poměru. Rozeznáváme několik druhů:

- dovolená za kalendářní rok,
- dovolená za odpracované dny,
- dodatková dovolená.

Nárok na dovolenou má každý zaměstnanec, který za nepřetržitého trvání poměru k témuž zaměstnavateli konal práci alespoň 60 dnů v roce. Pokud zaměstnanec odpracoval určitou část kalendářního roku, náleží mu poměrná část (jedna dvanáctina) za každý celý odpracovaný měsíc. Délka dovolené činí nejméně 4 týdny (§ 213 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce). Avšak jsou i výjimky například u zaměstnanců vyjmenovaných v § 109 odst. 3 zákoníku práce (státní podniky, obce, kraje, rozpočtové a příspěvkové organizace atd.) platí, že mají nárok na 5 týdnů dovolené v kalendářním roce a dále pedagogičtí pracovníci a akademičtí pracovníci vysokých škol, které mají nárok na 8 týdnů dovolené v kalendářním roce.

Dovolenou určuje zaměstnavatel, podle písemného rozvrhu čerpání dovolené, tak aby mohla být čerpána v celku a do konce kalendářního roku, ve kterém na ni vznikl nárok. Při jejím čerpání je důležité přihlížet k provozním potřebám zaměstnavatele, ale také k oprávněným zájmům zaměstnance. Pokud je dovolené čerpána ve více částech, zaměstnavatel musí poskytnout zaměstnanci nejméně dva týdny dovolené v celku. Zaměstnavatel musí určenou dovolenou oznámit zaměstnanci minimálně 14 dní předem. Za dobu čerpání dovolené náleží zaměstnancům náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku platného v době čerpání jeho dovolené (§ 222 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ).

## **2.6 Odměny za práci v pracovním poměru**

V odměňování pracovníků došlo s vývojem času ke spoustě změn. K nejzásadnější změně v odměňování došlo v roce 1992, kdy téměř všechny dosud platné mzdové předpisy byly zrušeny a nahrazeny dvěma samostatnými zákony, a to zákonem č.1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku (zákon o mzdě), a zákonem č.142/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech (zákon o platu). Uvedenými zákony se řídilo do konce roku 2006. V současné době je odměňování za práci zaměstnanců v pracovním poměru ukotveno v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Terminologické označení mzdy a platu však zůstává zachováno dodnes, i když podstata se často zaměňuje.

Mzda je dle výše uvedeného zákona, peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně stanoveno jinak. Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je:

- a) stát,
- b) územní samosprávný celek,
- c) státní fond,
- d) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů,
- e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ).



Na základě výše uvedeného se v soukromém (podnikatelském) sektoru vyplácí mzdou, platem pak ve veřejném (nepodnikatelském) sektoru. Pojetí právní regulace odměňování v obou uvedených sférách je zásadně odlišné. V podnikatelské sféře je předmětem právní úpravy ochrana mzdy, a to především ochrana sjednaných, stanovených nebo určených mzdových práv, ochrana proti mzdové diskriminaci, proti poskytování nepřiměřeně nízkých mezd, ochrana zaměstnance při práci ve ztíženém pracovním prostředí, při výkonu jiné práce a dále ochrana při výplatě mzdy. V žádném případě se zákoníkem nestanoví způsob odměňování zaměstnanců podnikatelské sféry, žádné složky mzdy ani jejich výše, ani žádné podmínky pro používání mzdových forem, tedy nic, co by omezovalo zaměstnavatele a zaměstnance při volbě způsobů odměňování a poskytování mezd (krom příplatků vyplývajících ze zákona). Na rozdíl od mzdy řeší zákoník práce poskytování platu ve sféře veřejných služeb a správy komplexně, to znamená, že upravuje poskytování všech přípustných složek platu (platového tarifu, příplatků, odměn) včetně jejich výše a podmínek poskytování. Proto je nutno úzkostlivě odlišovat ustanovení zákoníku práce upravujících mzdu od ustanovení o platu a ze společných ustanovení pro mzdu i plat je nutno vyčlenit pouze ty jejich části, které se vztahují na mzdu.

Přes uvedené odlišnosti mezi mzdou a platem nebudu, pro zjednodušení problematiky, mezi nimi v následující kapitole 2.6.1 rozlišovat.

### 2.6.1 Základní formy odměňování za práci

Ustanovením §111 zákona č. 262/2006 Sb. je určena minimální mzda, což je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu, jako jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Mzda nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do této se pro tento účel nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Minimální mzda naopak zahrnuje osobní příplatek, odměny, prémie a podobná plnění. Minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nerozlišuje se, jde-li o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou. Nárok na minimální mzdu vzniká v každém pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr samostatně (MPSV, 2017). Nedosáhne-li mzda nebo odměna z dohody výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek. Minimální mzda má ve vztahu k zaměstnancům a zaměstnavatelům dvě základní funkce:

- sociálně-ochrannou, která má chránit zaměstnance před chudobou,

- ekonomicko-kriteriální, která má občany motivovat k vyhledávání pracovní činnosti. Má tedy zvýhodňovat ty občany, kteří pracují oproti těm, kteří pobírají sociální dávky.

Výši základní sazby minimální mzdy a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanovuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. Její výše se průběžně zvyšuje, jak je uvedeno v tabulce 2.1. Uvedené výše minimální mzdy se vztahují ke stanovené týdenní pracovní době 40 hodin.

**Tabulka 2.1 Vývoj minimální mzdy**

<i>1.1.2015</i>		<i>1.1.2016</i>		<i>1.1.2017</i>		<i>1.1.2018</i>	
<i>Kč/hod.</i>	<i>Kč/měsíc</i>	<i>Kč/hod.</i>	<i>Kč/měsíc</i>	<i>Kč/hod.</i>	<i>Kč/měsíc</i>	<i>Kč/hod.</i>	<i>Kč/měsíc</i>
55,00	9 200,00	58,70	9 900,00	66,00	11 000,00	73,20	12 200,00

Zdroj: MPSV [online], 2017; vlastní zpracování

Ustanovením § 112 zákoníku práce o zaručené mzdě se zdůrazňuje právo zaměstnance na všechna mzdová plnění podle zákoníku práce a podle prováděcích předpisů vydaných k jeho provedení, a dále na veškerou mzdu podle podmínek, na kterých se dohodli se zaměstnavatelem, nebo které zaměstnavatel stanovil ve mzdovém předpisu nebo určil ve mzdovém výměru. Výše by měla být taková, aby vytvářela motivaci zaměstnance k výkonu práce za mzdu tak, že bude stanovena v přiměřené relaci k sociálním příjmům. Zaměstnanci v pracovním poměru, jejichž mzda není sjednána kolektivní smlouvou, jsou navíc chráněni před poskytováním příliš nízkých mezd právě mzdou zaručenou. Zaručená mzda stejně jako minimální chrání před chudobou a zajišťuje mu uspokojování skromných životních potřeb.

Práce vykonávaná zaměstnancem je odstupňována podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti do osmi jednotlivých skupin, přičemž pro každou z nich je stanovena nejnižší úroveň zaručené mzdy. Jednotlivé skupiny prací s vybranými příklady zařazených prací znázorňuje níže uvedená tabulka 2.2. Podrobněji k zařazení do jednotlivých skupin v příloze nařízení vlády 286/2017 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

**Tabulka 2.2 Skupiny prací pro zaručenou mzdu s uvedením příkladů**

<b>skupina prací</b>	<b>profesní zařazení</b>	<b>specifikace práce</b>	<b>příklady</b>
1. skupina	v 1. a 2. platové třídě	(ne)náročnost	pomocné práce při výrobě jídel, ruční manipulace s předměty do 15 kg hmotnosti, jednoduché strojní šití, drobné šicí práce, běžný úklid, vynášení odpadků, luxování, doručování různých druhů zásilek
2. skupina	v 3. a 4. platové třídě	jednoduché odborné práce	ruční manipulace s předměty o hmotnosti nad 15 kg, kopáčské práce, montáž lešení do výšky 10 metrů, sanitář, domovnícké a školnické práce včetně drobné údržby, řízení silničních motorových vozidel s celkovou hmotností do 3,5 tun
3. skupina	v 5. a 6. platové třídě	odborné práce	složitější klempířské práce, jednodušší instalační a topenářské práce, pokladní manipulace s peněžní hotovostí, samostatné práce na počítačích v prostředí databázových systémů, tabulkových procesorů, textových editorů apod., jednoduché práce s fakturami a účetními písemnostmi, řízení, údržba a opravy silničních motorových vozidel
4. skupina	v 7. a 8. platové třídě	odborné specializované práce	všeobecná sestra, porodní asistentka, pokud jsou tyto práce vykonávány pod odborným dohledem, výpočet a zaúčtování mzdy a její náhrady, zajišťování výplaty, výpočet a provádění srážek ze mzdy, pojistného, samostatné účtování pohledávek a závazků, sledování a evidování pohybu a stavu finančních prostředků na bankovních účtech, provádění platebního a zúčtovacího styku s bankou, zajišťování inventarizace majetku a závazků, strojvedoucí na vedlejších železničních tratích,
5. skupina	v 9. a 10. platové třídě	systémové práce	zajišťování personální a mzdové agendy, vedení účetnictví účetní jednotky, sestavování rozpočtu, analýza pohledávek a závazků, zajišťování správy rozsáhlého majetku, běžný správce IT ve firmě, podpora pro zaměstnance, vzdělávání dětí předškolního věku, instruktor praktického výcviku v autoškolě,
6. skupina	v 11. a 12. platové třídě	systémové specializované práce	správa systému výpočetní techniky, tvorba koncepce informačních a komunikačních systémů, samostatné vypracování a projednávání přípravných dokumentací a projektů,
7. skupina	v 13. a 14. platové třídě	tvůrčí systémové práce	tvorba celkových marketingových strategií a prognóz, vzdělávací a tvůrčí činnost při vyučování studentů nebo absolventů vysokých škol, vývoj nového aplikačního programového vybavení a systémů výpočetní techniky, zubař, lékař, farmaceut,
8. skupina	v 15. a 16. platové třídě	náročnost	finanční operace na finančním a kapitálovém trhu, stanovování podnikatelské, obchodní a finanční strategie organizace.

Zdroj: Kupní síla.cz [online], 2017; vlastní zpracování

Zaručenou mzdou je mzda, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru za stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin. Její výše roste s každým zvýšením mzdy minimální, konkrétní vývoj v jednotlivých skupinách prací v následující tabulce 2.3.

**Tabulka 2.3 Vývoj zaručené mzdy**

Skupina prací	od 1.1.2015		od 1.1.2016		od 1.1.2017		od 1.1.2018	
	Kč/hod	Kč/měsíc	Kč/hod	Kč/měsíc	Kč/hod	Kč/měsíc	Kč/hod	Kč/měsíc
1.	55,00	9 200,00	58,70	9 900,00	66,00	11 000,00	73,20	12 200,00
2.	60,70	10 200,00	64,80	10 900,00	72,90	12 200,00	80,80	13 500,00
3.	67,00	11 200,00	71,60	12 100,00	80,50	13 400,00	89,20	14 900,00
4.	74,00	12 400,00	79,00	13 300,00	88,80	14 800,00	98,50	16 400,00
5.	81,70	13 700,00	87,20	14 700,00	98,10	16 400,00	108,80	18 100,00
6.	90,20	15 100,00	96,30	16 200,00	108,30	18 100,00	120,10	20 000,00
7.	99,60	16 700,00	106,30	17 900,00	119,60	19 900,00	132,60	22 100,00
8.	110,00	18 400,00	117,40	19 800,00	132,00	22 000,00	146,40	24 400,00

Zdroj: Finance.cz [online], 2017; vlastní zpracování

## 2.6.2 Mzda

Mzda má obvykle povahu peněžitého plnění, ale zákon připouští, aby byla poskytována i jako peněžité hodnoty (naturální mzda) viz § 109 odst. 2 a 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Podobně mzdu nahlíží Dvořáková a kol. (2004), která ji charakterizuje jako peněžité plnění nebo plnění peněžité povahy poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci, a to podle její složitosti, namáhavosti a odpovědnosti. Sjednává se v kolektivní smlouvě<sup>2</sup>, pracovní smlouvě nebo jiné individuální smlouvě, popř. ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem<sup>3</sup>. Musí být sjednána nebo stanovena písemně před výkonem práce, za kterou přísluší. Zaměstnavatel odměňující mzdou může uplatnit jakýkoliv mzdový systém, ať už tarifní nebo různé formy mzdy (Koubek, 2007), jako např.:

- úkolová mzda – jedná se o formu mzdy, kdy je výdělek zaměstnance závislý na jeho výkonu, vyjádřený určitým stupněm plnění stanovené normy spotřeby práce,

<sup>2</sup> Smlouva uzavřená mezi zaměstnavatelem na straně jedné a odborovou organizací na straně druhé.

<sup>3</sup> Interní dokument vydaný zaměstnavatelem.

- časová mzda – druh uplatňující se zejména v činnostech, kde je nevhodné uplatnění úkolové mzdy; jde o činnost tvůrčího charakteru nebo řídicí práce; doplňuje se často pobídkovými složkami, například prémiei nebo odměnami. Jejím základem je odpracovaný čas v hodinách. Upřednostňuje se v případě, že převažuje zájem na dlouhodobé, rovnoměrné výkonnosti pracovníků a na kvalitě jejich práce,
- podílová – utvářena jako podíl (většinou procentuální) na výkonech vyjádřených peněžně,
- smíšená – kombinací časové mzdy a úkolové nebo podílové mzdy.

Zaměstnavatel dále může zavést různé složky mzdy, jako např.:

- prémie - charakterizovány zejména tím, že jsou vymezeny pevnými pravidly, která by měla být stanovena buď v prémiovém řádu, nebo v prémiovém listu (Hůla, 2004),
- odměny – tyto jsou na rozdíl od prémie volnější formou odměňování. Nejčastější druh odměny jsou výkonnostní odměny, roční odměny vedoucích zaměstnanců, mimořádné odměny aj. Odměny jsou pro každého zaměstnance nezbytnou součástí jeho mzdy,
- dále pak příplatky, bonusy nebo tzv. 13. a 14. platy.

Existuje však řada mzdových náležitostí, které být poskytovány musí. Mezi takové dle zákoníku práce hlava II, § 114 až § 118 patří:

- kompenzace za práci přesčas – náleží příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na čerpání náhradního volna místo příplatku,
- kompenzace práce ve svátek – zde náleží zaměstnanci na prvním místě náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Zaměstnavatel se však může dohodnout na příplatku nejméně ve výši 100 % průměrného hodinového výdělku,
- kompenzace za práci v noci – za dobu noční práce přísluší příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku. Noční prací se rozumí doba mezi 22.00 a 6.00 hodinou,
- příplatek za ztížené pracovní prostředí – přísluší k dosažené mzdě příplatek ve výši nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy,
- příplatek za práci v sobotu a neděli - přísluší k dosažené mzdě příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného hodinového výdělku. Sobota a neděle jsou kalendářními dny, a proto se posuzují od 0.00 do 24.00 hodin.

Odměňování formou mzdy uplatňují zaměstnavatelé, jejichž hlavní činnost směřuje ve většině případů k dosažení zisku, příkladem v regionálním školství jsou soukromé školy. Zaměstnavatel volí takové formy a výši mzdy, které jsou pro něho optimální z hlediska dosahování zisku i z hlediska motivace zaměstnanců.

### 2.6.3 Plat

Organizace poskytující plat (např. organizační složka státu, územní správní celek, státní fond, příspěvková organizace, školská právnická osoba) má povinnost poskytovat zaměstnanci za vykonanou práci plat dle zákona, příslušných nařízení vlády a v jejích mezích podle kolektivní smlouvy, popř. vnitřního předpisu. Od právní úpravy se nelze nijak odchýlit, čímž se oproti mzdové sféře značně liší. Zaměstnavatel vydává písemný platový výměr, který musí obsahovat informaci o platové třídě, stupni a výši tarifu a ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu (např. osobní ohodnocení).

Platové tarify jsou určeny nařízením vlády a označovány jako tzv. platové tabulky, kterých v současné době máme 6. Jednotlivé druhy platových tabulek s uvedením oblasti pracovníků, pro které platí, shrnuje tabulka 2.4.

**Tabulka 2.4 Druhy platových tabulek**

<i>Platová tabulka</i>	<i>platnost pro oblast pracovníků</i>
<i>číslo 1</i>	pro ty pracovníky, kteří se nevešli do žádné z vyšších stupnic platových tabulek
<i>číslo 2</i>	pro zaměstnance, který je uveden v §309 odst. 1 zákoníku práce, nebo je úředníkem samosprávného celku, zaměstnancem státu v Akademii věd České republiky, zaměstnancem Grantové agentury ČR – tj. pro zaměstnance státu a některých veřejných institucí a pracovníky územně správních celků
<i>číslo 3</i>	pro zdravotnické pracovníky v zdravotnických zařízeních, pracovníky v sociálních službách nebo sociální pracovníky zaměstnaných u poskytovatele sociálních služeb
<i>číslo 4</i>	pro lékaře orgánů sociálního zabezpečení
<i>číslo 5</i>	pro lékaře nebo zubní lékaře zaměstnaných u poskytovatele zdravotních služeb lůžkové péče vyjmenovaných organizačních složek státu
<i>číslo 6</i>	pro pedagogické pracovníky

Zdroj: Česko [online], 2017c; vlastní zpracování

Plat tvoří:

1. platový tarif - zaměstnanci přísluší takový tarif, který je stanovený pro příslušnou platovou třídu, do které je zařazena nejsložitější práce, kterou mu zaměstnavatel dle pracovní smlouvy přiděluje a pro platový stupeň určený podle délky započitatelné praxe.
2. příplatky a další složky platu – které jsou uvedeny v ZP hlava III, § 124 až § 131, a §134. Jejich přehled je uveden v tabulce 2.6.

V současné době je stanoveno 16 platových tříd, kdy zařazení se provádí dle katalogu prací (Česko, 2017). Pro zařazení je důležitá vykonávaná práce a stupeň vzdělání, rovněž předepsaný v katalogu. Jednotlivé platové třídy s požadovaným vzděláním uvádí tabulka 2.5.

**Tabulka 2.5 Platové třídy s požadovaným vzděláním**

1. a 2. platová třída	základní vzdělání
3. platová třída	střední vzdělání
4. platová třída:	střední vzdělání s výučním listem nebo střední vzdělání
5. platová třída	střední vzdělání s výučním listem
6. platová třída	střední vzdělání s maturitou nebo výučním listem
7. a 8. platová třída	střední vzdělání s maturitou
9. platová třída	vyšší odborné vzdělání nebo střední s maturitou
10. platová třída	vysokoškolské (bakalářské) vzdělání nebo vyšší odborné
11. a 12. platová třída	vysokoškolské (magisterské) vzdělání nebo bakalářské
13., 14., 15., 16. platová třída	vysokoškolské (magisterské) vzdělání

Zdroj: Česko[online], 2017c; vlastní zpracování

Platových stupňů je 12, s výjimkou stupnice pro pedagogické pracovníky, která jich obsahuje

7. Při nižším dosaženém stupni vzdělání, než je požadováno, se zápočet praxe krátí např. praxe v jiném oboru se nezapočítává vůbec, jinde pouze z 2 /3.

**Tabulka 2.6 Příplatky**

<i>druh příplatku</i>	<i>vymezení</i>
Příplatek za vedení	Nároková složka platu sloužící k ocenění řídicí práce a náročnosti řídicí práce. Výše příplatku je nově stanovena v procentech z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen dle stupně řízení.
Příplatek za noční práci	Nároková složka platu, která náleží zaměstnanci za práci mezi 22.00 a 6.00 hodinou ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku
Příplatek za práci v sobotu a neděli	Nároková složka platu a jeho výše činí 25 % průměrného hodinového platu.
Příplatek za práci ve svátek	Nároková složka platu v případě, že se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli na příplatku místo náhradního volna. Jeho výše činí 100 % průměrného hodinového výdělku.
Příplatek za práci přesčas	Nároková složka výši 25 % průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas.
Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí	Nároková složka, která činí nejméně 5 % částky, kterou stanoví tento zákon v § 111 ZP odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy za měsíc.
Zvláštní příplatek	Nároková složka, která připadá zaměstnanci ve vysoké neuropsychické zátěži, s rizikem ohrožení života a zdraví nebo obtížných režimech. Dané práce jsou rozděleny do 5 skupin, dle kterých náleží příplatek.
Příplatek za rozdělenou směnu	Nároková složka, pokud je zaměstnanci směna rozdělena do dvou nebo více částí. Výše je 30 % průměrného hodinového výdělku za každou rozdělenou směnu.
Osobní příplatek	Nenároková složka platu sloužící k ocenění dlouhodobých pracovních výsledků nebo nadstandartní výkonnosti zaměstnance. Přiznání této platové složky je závislé na výši prostředků na platy, která zbývá po uplatnění nárokových platových složek. Jeho výše je individuální do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen. Ve specifických případech uvedených v §131zákoníku práce až do výše 100 % průměrného výdělku.
Odměny	Jednorázová nenároková složka poskytnutá za splnění mimořádného nebo zvlášť významného úkolu.

Zdroj: Česko[online], 2017c; vlastní zpracování

Odměňování za práci formou platu uplatňují zaměstnavatelé, jejichž činnost je financována z veřejných zdrojů, většinou ve veřejných službách a správě. Plat se nesmí určit jiným způsobem, v jiném složení a v jiné výši, než stanoví zákoník práce a právní předpisy, vydané k jeho provedení.



### 3 Principy odměňování pedagogických pracovníků

Školský zákon používá pojem „vzdělávání“ jako legislativní zkratku, přitom se tímto pojmem rozumí vzdělání a výchova (Heřmanová, 2009). Vzdělávání dle tohoto zákona je podle ustanovení § 2 odst. 3 označované za veřejnou službu (Valenta, 2016), kdy je kladen důraz na rovnost vzdělávacích příležitostí a respektování potřeb jednotlivců. Vzdělání je pozitivní externalitou<sup>4</sup>, které se dá členit do tří stupňů: primární, sekundární a terciární. Uskutečňuje se dle vzdělávacích programů, které jsou uvedeny v § 6 téhož zákona. Provoz zajišťují pedagogičtí pracovníci, jejichž činnost je upravena v zákoně č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících.

#### 3.1 Pedagogický pracovník

Postava pedagoga je všem velice dobře známá a není tedy třeba ji široce definovat. Pedagog, nejen vyučuje (předává své vědomosti), ale slouží také jako prostředník mezi rodinou a vzdělávací institucí. Je jedním z činitelů ve vzdělávacím procesu a spolu s žákem tvoří základ vzdělávací soustavy. Předává své vědomosti a rozvíjí tak potenciál svých studentů. Jeho postavení by mělo být společností ceněné.

Pedagogem může být ten, který splňuje předpoklady podle zákona o pedagogických pracovnících. Mezi tyto patří plná způsobilost k právním úkonům, trestně bezúhonný, zdravotně způsobilý, má odbornou kvalifikaci pro přímou pedagogickou činnost, a v neposlední řadě prokázal znalost českého jazyka.

Pedagogický pracovník dle zákona o pedagogických pracovnících:

- uskutečňuje přímou vyučovací, přímou výchovnou, přímou speciálně pedagogickou nebo přímou pedagogicko-psychologickou činnost,
- je zaměstnancem právnické osoby, která vykonává činnost školy,
- je zaměstnancem státu nebo ředitelem školy, není-li k právnické osobě vykonávající činnost školy v pracovněprávním vztahu nebo není zaměstnancem státu.

Pedagogickým pracovníkem je též zaměstnanec, který vykonává přímou pedagogickou činnost ve školách, školských zařízeních a v zařízeních sociální péče (§ 2 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících). Přímou pedagogickou činnost vykonává učitel, pedagog

---

<sup>4</sup> Efekt přelévání, kdy výroba nebo spotřeba jednoho subjektu způsobuje vedlejší externí efekty, které přinášejí svou činností jiným subjektům bez peněžní kompenzace buď užitek (bezplatné výhody) nebo naopak újmu a škody.

v zařízení pro další vzdělání pedagogických pracovníků, vychovatel, speciální pedagog, psycholog, pedagog volného času, asistent pedagoga, trenér, vedoucí pedagogický pracovník (§ 2 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících).

Pedagog působí na různých úrovních vzdělávací soustavy. Pro rozsáhlost dané tematiky se dále práce věnuje pouze pedagogům působícím na středních školách, podle vzdělávací soustavy České republiky na úrovni ISCED 3 – vyšší sekundární vzdělávání (MŠMT).

### **3.2 Pracovní doba, další vzdělávání pedagogů a dovolená**

Jelikož je činnost pedagogického pracovníka zásadně odlišná od pracovních činností jiných zaměstnanců v pracovním poměru, existuje poměrně specifická právní úprava pro tyto zaměstnance. Jedná se především o oblast pracovní doby a dovolené, které jsou řešeny výrazně odlišně.

Specifičnost této úpravy spočívá v rozdělení pracovní doby na dobu tzv. přímé pedagogické činnosti a na dobu tzv. prací souvisejících s touto činností (nepřímá pedagogická činnost). Vyučovací povinnost (přímá) je určena jako počet hodin, které učitel stráví vyučováním ve třídě. Tuto stanovuje ředitel zařízení v období školního vyučování (školního roku) nebo na pololetí (Heřmanová, 2009). Nezapočítávají se přestávky, státní svátky a prázdniny. Pracovní doba je pak určena souhrnem přímé a nepřímé pedagogické činnosti jako normální doba v pracovním poměru na plný úvazek.

Rozsah hodin přímé vyučovací povinnosti konkrétně stanovuje nařízení vlády 75/2005 Sb. (novelizace NV č. 239/2015 Sb.), kdy pro učitele v různých zařízeních se pohybuje v rozmezí 20 – 22 hodin (viz. příloha 1). Ředitel může nařídit pedagogickému pracovníkovi přímou vyučovací činnost nad rozsah jemu stanovený, nejvýše však 4 hodiny týdně (tzv. přespočetné hodiny). Ostatní doba do úvazku 40 hodin je tvořena nepřímou pedagogickou činností, kterou mohou plnit i mimo pracoviště stanovené v pracovní smlouvě.

Délka vyučovací povinnosti spolu s ostatními nepřímými aktivitami pedagogů hraje důležitou roli. Denní a týdenní počet pracovních hodin požadovaný od učitelů by měl přihlížet ke všem činitelům ovlivňujícím pracovní úvazek, těmito činiteli mohou být:

- počet žáků, jež pedagog vyučuje,
- čas potřebný na přípravu vyučovacích hodin a pro opravy cvičení,
- počet různých vyučovacích činností odučených denně,
- čas věnovaný výzkumu, mimotřídní a mimoškolní činnosti, dozoru nad žáky a konzultace s nimi,

- čas, který je žádoucí ponechat, aby mohli informovat rodiče a poradit se s nimi o prospěchu žáků.

Pedagogičtí pracovníci mají po dobu výkonu své pedagogické činnosti povinnost dalšího vzdělávání, kterým si obnovují, udržují a doplňují a prohlubují kvalifikaci (§24 odst.7 zákona 563/2004 Sb.). Další vzdělávání pedagogických pracovníků se uskutečňuje na vysokých školách nebo samostudiem. Dokladem o absolvování dalšího vzdělávání je osvědčení. Za toto zvyšování kvalifikace pedagogickým pracovníkům přísluší volno v rozsahu 12 pracovních dnů ve školním roce. Dobu čerpání volna určuje ředitel školy, která většinou připadá na dobu:

- podzimních, vánočních, pololetních, jarních nebo velikonočních prázdnin,
- přerušení nebo omezení provozu školy nebo školského zařízení.

Za dobu čerpání tohoto volna přísluší náhrada platu, která se rovná výši ušlého platu (Heřmanová, 2009). Trvá-li pracovní poměr jen část školního roku, přísluší za každý měsíc trvání pracovního poměru jedna dvanáctina. Nevyčerpané volno či jeho poměrná část bez dalších nároků zaniká.

Další specifickou úpravou je dovolená, která činí 8 týdnů, tj. 40 pracovních dnů, oproti ostatním zaměstnancům (zákoník práce hlava IX § 213). Tato přísluší pedagogovi, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru vykonával práci pro zaměstnavatele alespoň 60 dnů v kalendářním roce, popřípadě její poměrná část, jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku.

### **3.3 Platná legislativa vztahující se k odměňování pedagogických pracovníků v regionálním školství**

Odměňování pedagogických pracovníků v regionálním školství se řídí a vychází z několika právních předpisů. Mezi nejdůležitější legislativní normy patří (MŠMT, 2017a):

#### **1. Zákony:**

- Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (dále jen školský zákon). Uvedený zákon umožňuje finanční prostředky státního rozpočtu z kapitoly 333 MŠMT přidělovat krajskému a obecnímu školství do rozpočtů jednotlivých krajů, kombinací normativního a programového financování.

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce hlava VI, § 109 až § 150 a § 224 odst. 2. Odměňování mzdou podrobněji obsahuje § 113 až § 121, odměňování platem § 122 až § 137 a § 224 odst. 2, o odměně z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pojednávají § 111, § 138, o odměně za pracovní pohotovost § 140,
- Zákon o státním rozpočtu České republiky na příslušný rok. Zákon umožňuje přerozdělovat peněžní prostředky z kapitoly 333 rozpočtu přes MŠMT.

## 2. Nařízení vlády:

- Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v platném znění (naposledy změněno nařízením vlády č. 341/2017 Sb. s účinností dnem 1. ledna 2018). Nařízení upravuje kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací, zařazených do jednotlivých platových tříd, podmínky pro určení započitatelné praxe atd.,
- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě a nejnižších úrovních zaručené mzdy (nebo platu), o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů,
- Nařízení vlády č. 381/2010 Sb., jímž se mění nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, v platném znění. Nařízení upravuje podmínky pro uplatnění zvláštního způsobu určení platového tarifu a sjednávání smluvních platů, stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro pedagogické pracovníky,
- Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, v platném znění. Tímto nařízením se stanoví zařazení prací ve veřejných službách a správě do platových tříd zaměstnanců, kterým je za práci poskytovaný plat,
- Nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů. Tímto prováděcím předpisem je ředitel školy zřizované MŠMT, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí povinen stanovit týdenní rozsah přímé pedagogické

činnosti. Při sjednání kratší týdenní pracovní doby, než – li stanovené, se úměrně snižuje rozsah přímé pedagogické činnosti.

### 3.4 Katalog prací a požadovaná kvalifikace pedagoga

Každý pedagogický pracovník je odměňován za vykonanou práci prostřednictvím platu, který v sobě zahrnuje několik složek, a to jak nárokových, tak nenárokových. Pedagogický pracovník musí splňovat podmínku odborné kvalifikace, spojenou s odborným vzděláním. Na základě této kvalifikace je pracovník zařazen do platové třídy a následně do platového stupně (dle započitatelné doby praxe).

Vymezení činností pedagogických pracovníků je dáno pracovní smlouvou a pracovní náplní. Stručnou charakteristiku činností pedagoga, včetně možnosti zařazení do platové třídy, najdeme v katalogu prací, který je základním a obecným předpisem (nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě). Pedagogické pracovníky v regionálním školství řadíme do dílu č. 2.16. - kategorie Výchova a vzdělávání – viz tabulka 3.1 platové třídy pedagogů dle katalogu prací, kde zařazení do platové třídy je povoleno v rozpětí 8-14.

**Tabulka 3.1 Platové třídy pedagogů dle katalogu prací**

část, díl, povolání	výchova a vzdělání	platová třída
2.16.01	učitel	8-14
2.16.02	vychovatel	8-14
2.16.03	speciální pedagog	8-14
2.16.04	pedagog volného času	8-14
2.16.05	asistent pedagoga	8-14

Zdroj: Tomší, 2018; vlastní zpracování

Jak již bylo výše uvedeno, každý pedagogický pracovník, musí splňovat podmínku odborné kvalifikace, spojenou s odborným vzděláním. Kvalifikační požadavky upravuje NV č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Pracovník se do platové třídy zařazuje podle druhu sjednané práce. Vedoucímu zaměstnanci přísluší zařazení do platové třídy podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon řídí nebo které sám vykonává. Zařazení do jednotlivých platových tříd včetně popisu činností (odpovědností) znázorněno v následující tabulce 3.2.

**Tabulka 3.2 Zařazení pedagogických pracovníků do tříd**

8. platová třída	střední vzdělání s maturitní zkouškou	Vzdělávací a výchovná činnost směřující k získávání vědomostí, dovedností a návyků dětí v mateřské škole podle vzdělávacího programu.
9. platová třída	vyšší odborné vzdělání nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou	Vzdělávací a výchovná činnost v odborném výcviku při přípravě žáků v oborech středního vzdělání s výučním listem. Vzdělávací a výchovná činnost v praktickém vyučování v předmětech, jejichž obsahovou náplní je řízení silničních motorových vozidel, zaměřená na přípravu žáků a studentů k získání řidičského oprávnění k řízení motorových vozidel.
10. platová třída	vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu nebo vyšší odborné vzdělání	Vzdělávací a výchovná činnost v praktickém vyučování v oborech středního vzdělání s maturitní zkouškou nebo v odborném výcviku v náročných oborech středního vzdělání s výučním listem.
11. platová třída	vysokoškolské vzdělání v magisterském nebo bakalářském studijním programu	Vzdělávací a výchovná činnost zaměřená na získávání vědomostí a dovedností ve všeobecně-vzdělávacích nebo odborných předmětech podle školního vzdělávacího programu, podle vzdělávacího programu vyšší odborné školy nebo podle individuálních vzdělávacích plánů ve spolupráci s dalšími odborníky a dalších metodických doporučení z oblasti pedagogiky a psychologie. Vzdělávací a výchovná činnost v praktickém vyučování v náročných oborech středního vzdělání s maturitní zkouškou a v oborech vyššího odborného vzdělání.
12. platová třída	vysokoškolské vzdělání v magisterském nebo bakalářském studijním programu	Komplexní vzdělávací a výchovná činnost ve všeobecně-vzdělávacích nebo odborných předmětech spojená s tvorbou a průběžnou aktualizací pedagogické dokumentace, kterou pedagogický pracovník vytváří, a podle níž postupuje při výkonu své přímé pedagogické činnosti nebo spojená s tvorbou a průběžnou aktualizací individuálních vzdělávacích plánů. Tvorba koncepcí rozvoje oboru středního vzdělání s výučním listem nebo skupiny příbuzných oborů.
13. platová třída	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu	Tvorba koncepce rozvoje oboru středního vzdělání s maturitní zkouškou nebo oboru vzdělání ukončeného absolutoriem nebo rámcových vzdělávacích programů. Specializovaná metodologická činnost v oblasti pedagogiky a psychologie, k jejímuž výkonu je nezbytné získání specializace stanovené zvláštním právním předpisem. Tvorba a koordinace mezinárodních projektů zaměřených na vzdělávání a výchovu a projektů dalšího vzdělávání přesahujících rámec škol.
14. platová třída	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu	Tvorba koncepcí celostátních nebo mezinárodních programů vzdělávání. Lze zařadit pouze ty pedagogy, kteří budou pověřeni prostřednictvím NÚV tvorbou celostátních nebo mezinárodních programů vzdělávání.

Zdroj: Tomší, 2018; vlastní zpracování

### 3.5 Platová třída a stupeň pedagogického pracovníka

Platový tarif stanovuje § 5 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Platový tarif je rozhodující nárokovou složkou platu pedagogických pracovníků. Výše platového tarifu pracovníka je závislá na složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce (určuje platová třída) a na míře praktických zkušeností, kterých nabyl předchozím výkonem práce (určuje platový stupeň).

Pedagogický pracovník se po zařazení do platové třídy následně zařazuje do platového stupně, podle dosavadní započitatelné praxe (podrobněji § 4 odst. 2 až 9 nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě). Do této doby se počítá také skutečná praxe, doba péče o dítě, doby výkonu vojenské základní služby nebo civilní služby. Pokud je pracovník zařazený do platové třídy a následně do platového stupně, vzniká pracovníkovi nárok na plat v podobě tzv. nárokové složky. Tyto jsou stejné pro všechny zaměstnance v ČR a byly již uvedeny v tabulce 2.6. Krom těchto však pedagogové mají nárok ještě na následující složky:

- příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah (§132 ZP)
  - přísluší pedagogickému pracovníkovi za každou tzv. nadúvazkovou (přespočetnou) hodinu přímé pedagogické činnosti 200 % průměrného hodinového výdělku,
- specializační příplatek pedagogického pracovníka (§133 ZP) - přísluší pedagogickému zaměstnanci, který vedle přímé pedagogické činnosti vykonává vymezené specializované činnosti.

Výše uvedené nárokové složky platu vycházejí z legislativy upravující odměňování pracovníků ve školství. Konkrétní plat dle zařazení v platovém stupni a třídě znázorněn v následující tabulce 3.3.

**Tabulka 3.3 Platové tabulky pedagogických pracovníků**

(v Kč)

Stupeň	Počet let započitatelné praxe	Platová třída						
		8	9	10	11	12	13	14
1	do 2 let	19 850	24 810	25 020	25 470	26 020	26 650	27 640
2	do 6 let	20 420	25 030	25 250	25 910	26 570	27 460	28 940
3	do 12 let	20 960	25 320	25 640	26 250	27 630	28 610	30 500
4	do 19 let	21 920	25 850	26 430	27 230	28 790	30 710	33 030
5	do 27 let	22 900	26 650	27 270	28 380	30 580	33 070	36 290
6	do 32 let	24 520	28 010	28 780	29 950	33 140	35 800	39 220
7	nad 32 let	25 220	28 650	29 400	30 760	33 930	36 700	40 160

Zdroj: Česko[online], 2017a; vlastní zpracování

Z uvedené tabulky je patrné, že platový posun není každoroční. Pedagogové postupují do vyšších platových tříd po 4, 6, 7, 8 a 5 letech. Jejich plat se za více než třicet dva let praxe navýší pouze pětkrát, a to v průměru o 5 000 Kč. Většina pedagogů je zařazena do 12. platového stupně, ve kterém mají platy začínající pedagogové 26 020 Kč a po 33 letech praxe učení mají 33 930 Kč. Rozdíl mezi tarifním platem absolventa školy a učitelem téměř před odchodem do důchodu činí 7 910 Kč. Pokud by se tedy pracovalo pouze s touto částkou (ne s částkou, kterou tvoří nenároková složka platu), není tento rozdíl příliš motivující (Právní prostor, 2018). To však neznamená to, že celková odměna nemůže být i pro učitele motivující. Platová tabulka udává platový tarif, který tvoří pouze základ učitelského platu (základní nárokovou složku platu).

Další složkou, která tvoří plat pedagoga je složka nenároková. Mezi ně patří osobní příplatky a odměny. Ty přiděluje ředitel dle jeho finančních možností a uvážení jednotlivým zaměstnancům. Tato je obvykle tvořena:

- osobním příplatkem,
- odměnou za nadstandardní výkon, který není uveden v náplni práce,
- zvláštní příplatek za třídnictví. Zvláštní příplatek určí zaměstnanci zaměstnavatel v rámci rozpětí příplatku stanoveného pro příslušnou skupinu prací,
- příplatek za uvádějícího učitele.

Nenárokové složky, především osobní příplatek a odměna, se pracovníkovi přiznávají podle kladného hodnocení plnění pracovních úkolů a z pozitivních hodnocení veškerých výchovně vzdělávacích činností vedením školy. Měřítkem mohou být např. hospitace a výsledky kontrol



České školní inspekce. Osobní příplatek může zaměstnanci přiznat ředitel školy na základě spokojenosti s dosavadní prací, pokud se pedagog aktivně zapojuje do standardní a nestandardní výchovně vzdělávací služby. Jedná se ovšem o individuální rozhodnutí, závislé na konkrétních podmínkách příslušného subjektu. Sami učitelé uvádějí, že základní nárokovou složku platu mohou navýšit jen odpracovanými léty a složku nenárokovou je obtížné zvyšovat, protože ředitelé nemají dostatečné finance.

### **3.6 Vize odměňování pedagogických pracovníků a jejich kariérní růst**

V souvislosti s odměňováním učitele dle jejich výkonu a kvality by měl do budoucna ředitelům sloužit také vznikající třístupňový kariérní systém, který by měl být částečně rozdělen jak do nárokových složek platu, tak právě do nenárokových, a to v podobě osobních příplatků. V současné době je stále diskutována novela zákona o pedagogických pracovnících, která by měla vstoupit v platnost k 1.9.2017. Tato upravuje pravidla pro odměňování pedagogů zavedením tzv. kariérního řádu. Zavedení kariérního řádu si klade za cíl zkvalitnění výuky a motivace pro profesní rozvoj učitelů. Jednou z priorit Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy je zvyšování profesionality a zlepšování pracovních podmínek pedagogů. Důraz má být kladen na dokončení a realizaci kariérního systému učitelů a ředitelů, na modernizaci počátečního vzdělávání učitelů, na podporu jejich dalšího profesního vzdělávání a zlepšit se má i odměňování pedagogických pracovníků. Kariérní systém má motivovat učitele k sebezdokonalování podle standardizovaných pravidel. Tento systém má umožnit učitelům a ředitelům škol celoživotní zvyšování kvality jejich práce s návazností na systém odměňování. Cílem kariérního systému je zkvalitňování nejen práce učitelů, ale i zkvalitňování škol samotných. V řešení je i návrh konceptu odměňování pedagogických pracovníků (MŠMT 2017a). Základním rysem bude tzv. třístupňový standard učitele, který je postaven na profesních kompetencích učitele a jejich gradaci směrem k rostoucí kvalitě práce učitele. Standard učitele je základem kariérního systému a shrnuje požadavky na osobnostní kvality, profesní dovednosti a jejich rozvoj v průběhu kariéry učitele. Standard učitele je postaven na profesních kompetencích učitele a jejich růstu společně s rostoucí kvalitou práce učitele. Učitel tak bude mít možnost rozšiřovat svoji odpovědnost a rozsah své práce.

Navrhovaný standard má tři oblasti profesních kompetencí, které se promítají do kariérních stupňů:

- První kariérní stupeň, oblast osobního profesního rozvoje

V prvním kariérním stupni prochází učitel dvouletým adaptačním obdobím. Cílem adaptačního období je přizpůsobení poznatků nabytých na vysoké škole s potřebami dané školy. Začínajícímu učiteli je poskytována podpora pro rozvoj všech profesních kompetencí. Na konci dvouletého období je zhodnoceno plnění plánu profesního rozvoje, které se zaměřuje na práci začínajícího učitele ve vztahu k výsledkům žáků. Podkladem pro hodnocení je dokladové portfolio, které hodnotí ředitel školy, uvádějící učitel a popř. i pedagog ze školy připravující učitele, nebo jiný učitel, který se na adaptaci začínajícího učitele podílel.

- Druhý kariérní stupeň, oblast vlastní pedagogické činnosti

Do druhého kariérního stupně vstupují učitelé, kteří splnili podmínky prvního adaptačního stupně a podávají výkon korespondující s požadavky na profesní kompetence ve standardu pro učitele ve druhém kariérním stupni. Než učitel přejde na vyšší úroveň, musí projít atestačním řízením. Pro posun do druhého kariérního stupně je hodnocena kvalita práce učitele v oblasti přímé práce s žáky ve třídě, oblast rozvíjení jeho profesních znalostí a dovedností a oblast působení učitele ve škole i mimo ni. Atestační komise zhodnotí dosavadní práci učitele pomocí dokladového portfolio, které podává přehled o dosažených kompetencích a kvalitě učitelovi práce.

- Třetí kariérní stupeň, oblast spolupráce a podílu na rozvoji školy

Atestační řízení k přechodu do třetího kariérního stupně trvá jeden rok. Atestační komise, složená z ředitele školy, školního inspektora, zástupce školy připravující učitele, učitele ve třetím kariérním stupni ze stejné školy a odborníkem z praxe, hodnotí dosavadní práci učitele s využitím jeho dokladového portfolio, zpráv z České školní inspekce o provedených hospitacích v průběhu atestačního řízení a zprávy ředitele školy. Hodnotí se opět kvalita práce učitele s žáky ve škole, oblast jeho profesních znalostí a dovedností a oblast působení ve škole i mimo ni. Učitelé spadající do třetího stupně mají dlouhodobě podávat nadstandardní výkon odpovídající popisu profesních kompetencí ve standardu učitele pro tento stupeň. Tito učitelé zejména metodicky vedou své kolegy a jejich práce ve vyšším rozsahu směřuje k růstu kvality školy, na které působí. Do nejvyššího stupně se předpokládá přijetí těch učitelů, kteří mají alespoň desetiletou praxi. S posunem na třístupňovém žebříčku má růst i finanční ohodnocení.

Novinkou má být zavedení dvou nových specializačních pozic na školách. Jde o pozici mentora a dále koordinátora vlastního hodnocení školy. Podmínkou výkonu těchto pozic je absolvování specializačního vzdělání a zařazení ve třetím kariérním stupni. Mentor má být učitel, který má předpoklady k pedagogickému vedení. Náplní jeho práce bude zpracovávání plánu pedagogického rozvoje školy, poskytování poradenství pedagogickým pracovníkům školy, vyhodnocování jejich dosažené úrovně profesních kompetencí a předávání vědomostí a dovedností potřebných pro výkon jejich pedagogické činnosti. Koordinátor vlastního hodnocení školy má koordinovat uskutečňování vlastního hodnocení školy a plnit úkoly s tím spojené (MŠMT, 2017b).

Postupné změny vedoucí k plnému zavedení kariérního systému začaly 1. 9. 2015. V druhé polovině roku 2017 sepsali pedagogové petici proti tomuto kariérnímu řádu, ke které přiložili přes 21 600 podpisů. Pedagogická komora tuto petici předložila senátu. Finální verze kariérního řádu nakonec dne 12. července neprošla sněmovním hlasováním, kdy pro hlasovalo pouze 39 ze 134 hlasujících. (iDnes, 2018)

### **3.7 Benefity**

Odměňování pedagogických pracovníků nesouvisí pouze s finanční stránkou. Do odměňování je třeba zahrnout i další položky související s výkonem jejich povolání. Mezi tyto požitky patří například, jak již bylo výše uvedeno, osmi týdenní dovolená, studijní volno nebo řada benefitů poskytovaných zaměstnavatelem.

Zaměstnanecké výhody, či benefity, jsou takovým druhem odměn, které zaměstnavatel poskytuje pracovníkům jenom proto, že jsou jeho zaměstnanci. Mzda je poskytována za vykonanou práci, kdežto zmiňované výhody se obvykle na výkon práce nevztahují a nejsou na pracovním výkonu závislé. Poskytování benefitů zaměstnancům má několik významů. Z ekonomického hlediska se může jednat pro zaměstnavatele o daňovou optimalizaci. Dále jsou nástrojem personální politiky i možným způsobem odlišení se, protože přispívají k přilákání a udržení si kvalitních zaměstnanců. Stejně jako oba druhy odměňování, tak i benefity mohou být diferencovány podle kritérií, která zaměstnavatel předem nastaví. Jsou to takové doplňkové motivační nástroje, které má zaměstnavatel k dispozici ke zlepšování svého hospodářského výsledku a eliminaci nepříznivých vlivů působících na pracovněprávní vztahy. Zaměstnanecké benefity podle druhu výhod pak můžeme rozdělit do čtyř skupin (Urban, 2017):

- sociální povahy – např. příspěvek na penzijní připojištění, životní pojištění, příspěvek na rekreaci, půjčky,

- mající vztah k práci – např. zdravotní péče o zaměstnance, stravování, příspěvek na cestovné, pracovní oděvy, profesní vzdělávání,
- spojené s postavením v organizaci – např. služební automobil i pro osobní účely, mobilní telefon, notebook, příspěvek na reprezentační oděv,
- zkvalitňující prožívání volného času – např. kulturní a sportovní aktivity, organizování zájezdů, příspěvek na rekreaci, popř. pro jejich rodinné příslušníky (Koubek, 2007).

Některé výše uvedené benefity lze poskytovat z fondu kulturních a sociálních potřeb (dále FKSP), který jsou organizace povinny tvořit ze zákona. Tento fond se řídí vyhláškou č. 114/2002 Sb. Mezi nejčastěji poskytované dle vyhlášky v oblasti školství patří níže uvedené.

- **Příspěvek na stravování a stravenky**

Jedná se o částečně zvýhodněný benefit, který patří k nejčastějším. Zákoník práce v § 236 říká, že zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům stravování. Tato povinnost neplatí ve vztahu k zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu. Poskytování stravování zaměstnancům tedy vyplývá z jeho dobrovolného rozhodnutí. Může jít o formu zajištění stravování ve vlastním zařízení nebo zajištění stravování v cizích zařízeních.

Velmi často zajišťují zaměstnavatelé stravování prostřednictvím stravenek, kdy jde o platební prostředek nahrazující peníze. Stravenky jsou prodávány zaměstnancům za určitou hodnotu, od které si zaměstnavatel může odečíst poskytnutý příspěvek, který je daňově uznatelný, popř. další příspěvek z fondu FKSP.

- **Vzdělávání**

Další z velice oblíbených a stále častěji využívaných benefitů. Zaměstnanci často využívají např. vzdělávací kurzy, ať již ty, které úzce souvisí s profesí a rozvíjejí profesní dovednosti, nebo například jazykové. Kurz vždy musí nějakým způsobem souviset s výkonem povolání. Investice do zaměstnanců v oblasti vzdělání je navíc oboustranně výhodná.

- **Příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a životní pojištění**

Z fondu mohou školy hradit za své zaměstnance část příspěvku na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření, nejvýše však 90 % částky, kterou se zaměstnanec zavázal hradit. Podmínkou pro vyplacení příspěvku, je uzavření smlouvy na dobu trvání alespoň 5 let, u životního pojištění musí být navíc sjednáno plnění nad 60 let zaměstnance. Poukáže – li

zaměstnavatel příspěvek zaměstnanci na účet u penzijní společnosti, stává se pro něj daňově uznatelným nákladem.

- **Příspěvky na kulturní akce a sportovní aktivity**

Jedná se o částečně zvýhodněný benefit. Zaměstnavatel poskytuje příspěvky na volnočasové aktivity jako je rekreace, sportovní či kulturní akce a vyžití. Je rozhodující, jakou formou je příspěvek poskytnut.

Je-li příspěvek poskytnut nepeněžní formou, např. nakoupí-li zaměstnavatel pro zaměstnance vstupenky, zaměstnanec příspěvek nedaní, ani není zahrnut do jeho vyměřovacího základu. Na straně zaměstnavatele se nejedná o daňový výdaj, zpravidla bývá poskytnut z fondu FKSP. Poskytne-li zaměstnavatel peněžní příspěvek na kulturní a sportovní vyžití ve výši větší jak 2 tisíce, pak jej zaměstnanec zdaňuje a je zahrnut do vyměřovacího základu. Pro zaměstnavatele jde o daňový výdaj.

- **Dovolená a rekreace**

Zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům lze přispívat na dovolenou, včetně rehabilitace a lázeňské léčby, rekreační pobyty a na zájezdy, a to v tuzemsku i v zahraničí.

- **Dary**

Z fondu FKSP lze poskytovat zaměstnancům věcné nebo peněžní dary. Celková výše těchto darů však může činit nejvýše 15 % ze základního ročního přídělu organizace. Základní poskytované dary:

- za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele při poskytnutí osobní pomoci při požáru, živelní události a při jiných mimořádných případech,
- za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele při poskytnutí osobní pomoci při požáru, živelní události a při jiných mimořádných případech,
- při životních výročích 50 let a každých dalších 5 let věku,
- při prvním odchodu do starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně.

## 4 Komparace příjmů pedagogů v ČR

Každý má své nevyvratitelné argumenty, proč je právě to jejich povolání hodno většího uznání, tudíž i vyšší odměny. Většině obyčejných lidí se může zdát, že například lékaři by mohli být odměňováni nadstandardně. Jsou to přece oni, kdo denně zachraňují lidské životy, a proto si zaslouží k tomu přiměřenou odměnu. Proč by to ovšem neměli být pedagogičtí pracovníci?

Vzdělání je jedním z nejvýznamnějších faktorů, které zvyšuje produktivitu práce a tím i produkci. Ten, kdo předává veškeré vědomosti budoucí generaci a zároveň je zodpovědný za její vzdělání je pedagog. Tento hraje, stejně jako lékař, zásadní roli pro společnost.

Hanushek (2010) během posledních dvou desetiletí provedl výzkum zaměřený na dosažení výsledků studentů a určil ústřední úlohu učitelů. Klíčovým prvkem při zaměřování pozornosti na význam efektivity učitelů byl výzkum, který vycházel z výstupů. Zaměřil se na rozdíly v růstu studentských úspěchů u různých učitelů, místo toho, aby se soustředil jen na pozadí a charakteristiku učitelů, kdy bylo možné určit skutečný dopad učitelů na studenty. Tato práce, nyní obecně nazývaná analýza přidané hodnoty, ukázala, že někteří pedagogové každoročně trvale získávají vyšší výdělků z učení než ostatní učitelé. Kvalitní pedagog tak v průměru zvyšuje současnou hodnotu celoživotního příjmu. Tímto tématem se zabýval i ekonom Jan Libich, který uvádí, že kvalitní pedagog je schopen zvýšit příjmy do budoucna o 30 000 – 70 000 Kč měsíčně na žáka. Uvádí, že kvalitní učitel vygeneruje ve své přidané hodnotě mnohem více než nekvalitní. Srovnáme – li však jejich výši platu, rozdíl nenajdeme (Sciencce café, 2018).

Na základě uvedeného by měl mít pedagog odpovídající platové ohodnocení, aby byl dostatečně motivován ke své činnosti. Realita je ovšem mnohdy odlišná. Z tohoto důvodu se školství potýká s malým zájmem o povolání pedagoga a má nedostatek kvalifikovaných, mladých pedagogů nadšených pro své povolání (Eduin, 2018).

### 4.1 Srovnání platu pedagogů regionálního školství ve vybraných zemích

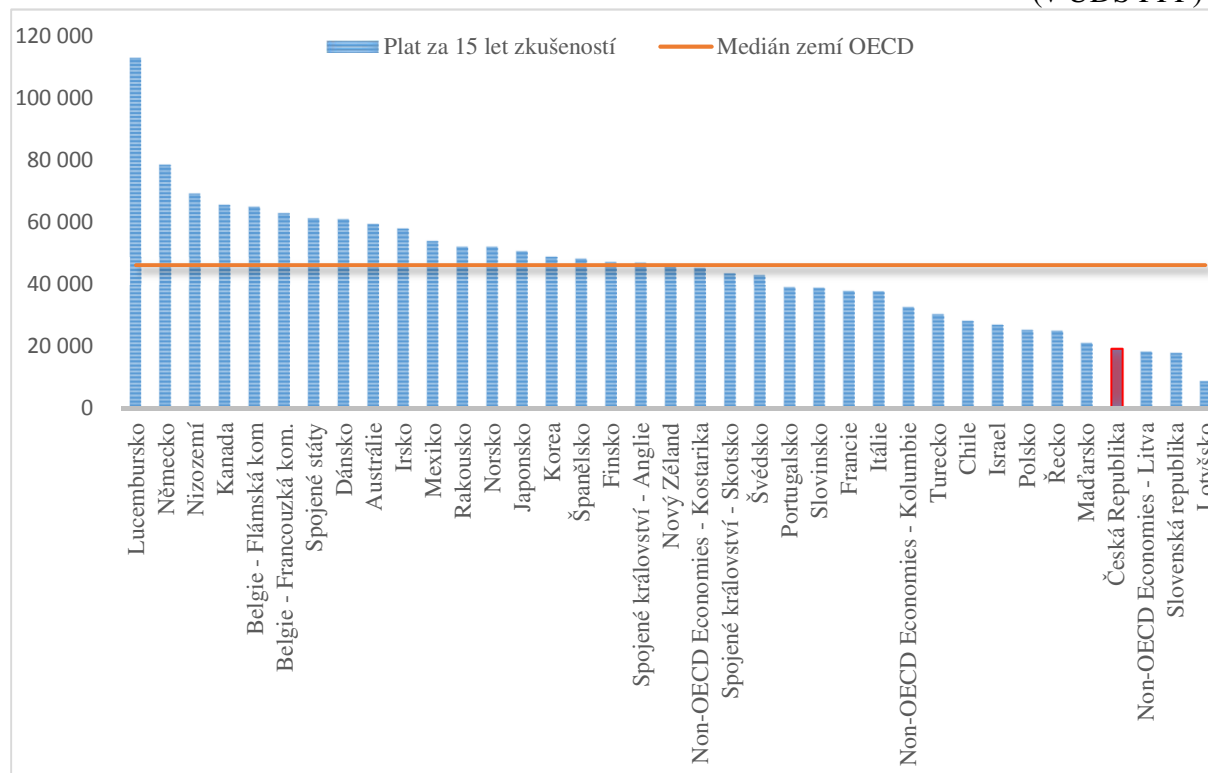
Finanční ohodnocení pedagogů je neustále diskutovaným tématem jak veřejností, tak pedagogy samotnými. Plat je součástí celkové odměny, kterou dostávají za svou práci. Rozumí se tím částka plně kvalifikovaného pedagoga placeného v závislosti na délce jeho profesních zkušeností anebo věku. Jak jsou hodnoceni učitelé České republiky v porovnání s učiteli v jiných zemích, vyplývá z výzkumu OECD Education at a Glance (MŠMT, 2018).

„Použité údaje a ukazatele jsou zpracovávány podle poměrně komplikované mezinárodní metodiky OECD, aby byly srovnatelné pro všechny země zahrnuté do šetření. Nelze je proto přímo porovnávat s národními zdroji, jakými jsou u nás například ČSÚ nebo Trexima.“ (Universitas, 2018). Ty se ovšem využívají pro rozbor platových poměrů uvnitř České republiky. Uvedená data zahrnují platy všech učitelů na středních školách na základě posledních dostupných údajů z roku 2015, jednotlivé země totiž mají odlišné termíny pro odevzdání statistických výkazů a dostupnější data zatím nejsou k dispozici. Z mezinárodního srovnání průměrných ročních platů učitelů vyplývá několik podstatných skutečností. Porovnáváme přitom úroveň průměrných ročních platů pedagogů na úrovni ISCED 3 v rámci statistických dat a údajů ze standardní mezinárodní klasifikace stupňů vzdělávání *International Standard Classification of Education* (ISCED). Tyto klasifikace se používají ve statistikách po celém světě za účelem shromažďování, sestavování a analyzování mezinárodně srovnatelných údajů (ČSÚ). Uváděné platy jsou přepočítány na americké dolary v paritě kupní síly (PPP USD) a odrážejí tedy jejich skutečnou kupní sílu v různých zemích. Z dané studie vyplývá, že jen v málo oborech lidské činnosti jsou v porovnání vyspělých zemí mzdy tak odlišné jako v oblasti vzdělávání. A přitom paradoxně neplatí, že země s nejvyššími platy učitelů se automaticky mohou pochlubit nejvyšší úrovní vzdělanosti (Týden.cz, 2018).

Průměrné platy českých učitelů patří k nejnižším nejen v rámci 28 zemí EU, ale i mezi 35 ekonomicky nejvyspělejšími zeměmi světa. I přes navyšování platů v posledních letech, je stále výše platu nízká v komparaci s platy učitelů v jiných zemích OECD – což je patrné z grafu 4.1. Česká republika patří v rámci OECD mezi země s nejnižším ohodnocením učitelů – roční platy učitelů s 15 lety praxe a běžnou kvalifikací dosahují průměr pouze 19 403 USD ve vyšším sekundárním školství (viz. příloha 2). Přitom průměr zemí OECD je 45 458 USD. Největší částku 107 362 USD za rok si v průměru vydělá lucemburský učitel, tedy kolem 8 947 USD měsíčně. Na druhém místě figuruje Německo, kde učitel dostává za svou práci 76 143 USD (6 345 měsíčně). Třetí jsou v žebříčku výše průměrných platů učitelů Švýcarové (88 tisíc) a čtvrtí Nizozemci (59 tisíc). Například v Rakousku je učitelský plat o 15 % vyšší proti průměru zemí OECD. V porovnání s ČR pak rakouští učitelé berou o 37 % více. Japonský učitel pak bere o 3 % více než je průměr OECD, učitel ve Švédsku pak 95 %. Ve Francii učitelé středních škol dostávají 39 881 USD (3 323 měsíčně), což je 88 % průměru a polovina německého. Český učitel na střední škole si v průměru vydělá 19 542 USD (1 629 měsíčně), tedy dvakrát méně, než je průměr OECD. Více si vydělají i učitelé v Řecku (25 tisíc USD) a Turecku (29 tisíc USD).

**Graf 4.1 Srovnání platů pedagogů ve vyšším sekundárním vzdělání v zemích OECD**

(v UDS PPP)



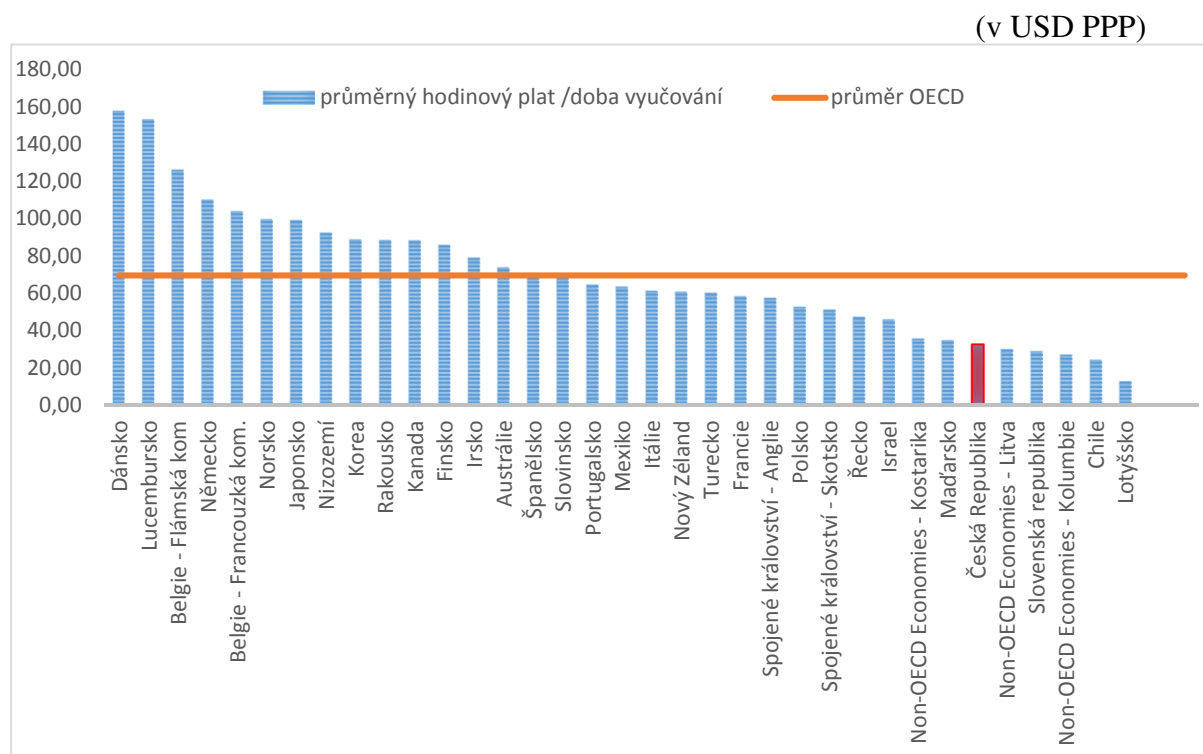
Zdroj: OECD [online], 2018; vlastní zpracování

Uvedené rozdíly jsou však způsobeny také tím, že učitelé pracují v různých zemích různý počet hodin (viz. příloha 3). Čeští učitelé mají nižší přímou vyučovací povinnost, než je průměr za zemí OECD na sekundární úrovni vzdělávání. V České republice v roce 2015 strávil učitel na vyšší sekundární úrovni 589 hodin ročně výukou, zatímco průměr za země OECD je 652 hodin ročně. Nejvíce hodin odučí pedagog v Chile (1 157), Skotsku (855) a Mexiku (848). Nejméně pak v Dánsku (386), Polsku (481) a Turecku (504). Vzhledem k tomu, že počet hodin výuky se značně liší mezi jednotlivými zeměmi a také mezi úrovněmi vzdělávání, rozdíly v zákonných platech učitelů se mohou také překládat na různé úrovně platu za jednu vyučovací hodinu (viz. graf 4.2). Průměrný hodinový plat za dobu vyučování v zemích OECD je 69,60 USD. Největší hodinovou částku si tak už nevydělá lucemburský učitel (153 USD), ale dánský s hodinovou sazbou 158 USD. Ve Francii dosahuje hodinová mzda výše 84 % průměru OECD a 78 % českého učitele. V Rakousku je hodinová částka o 27 % vyšší než průměr OECD, v Norsku dokonce o 42 %. Český pedagog má 49 % průměrné hodinové mzdy OECD (33 USD). Nejnižší hodinový výdělek mají lotyšští učitelé s 13 USD. Pořadí nejlépe placených kantorů v jednotlivých zemích se změnilo. Jedinými zeměmi, které zaujímají



stejně pořadí v žebříčku i po přepočtu na hodinovou mzdu jsou Belgie (3. pořadí), Israel (27. místo) a Lotyšsko (poslední).

**Graf 4.2 Průměrný hodinový plat na dobu vyučování**

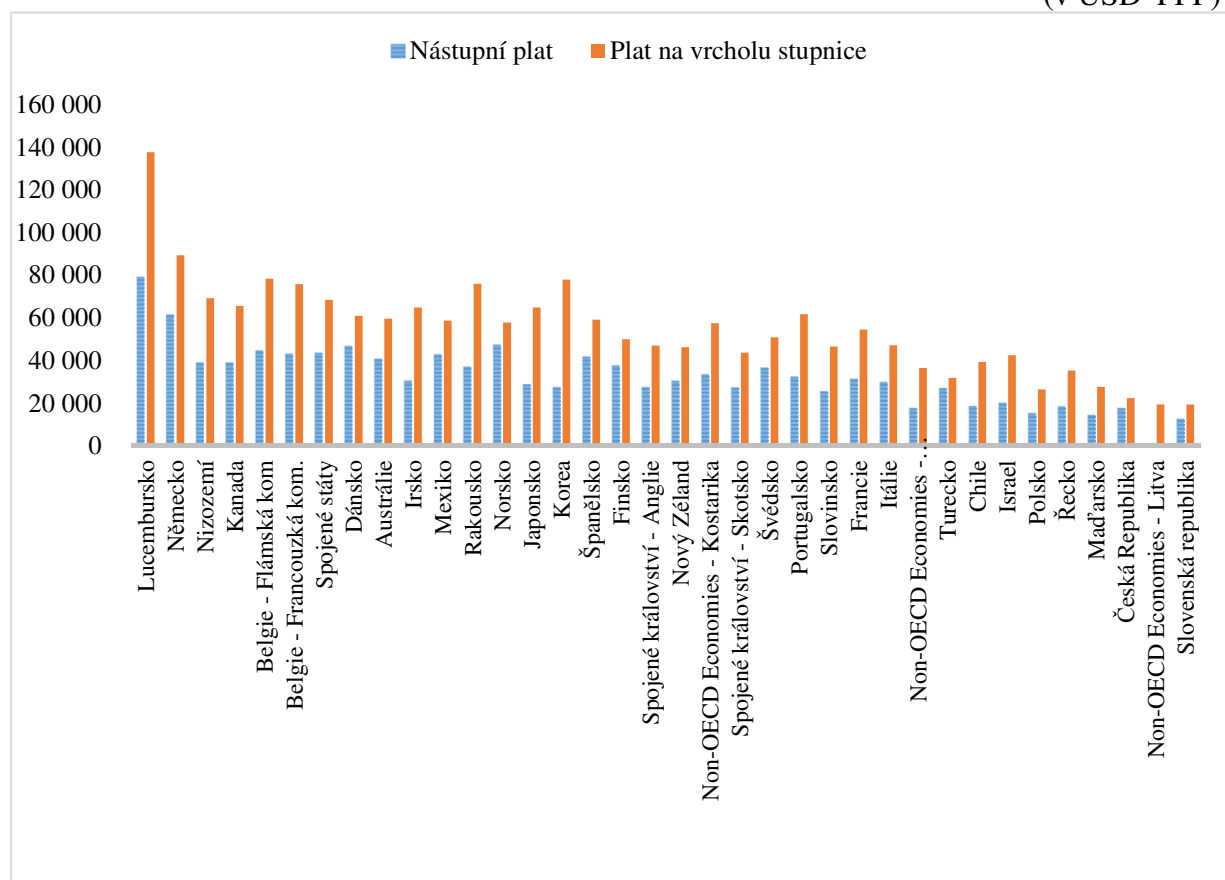


Zdroj: OECD [online], 2018; vlastní zpracování

Srovnáme – li částku, kterou pedagogové vydělávají na vrcholu jejich platového žebříčku (tj. po maximální době praxe učení) v průměru v zemích OECD (57 132 USD ročně) v porovnání s Českou republikou (přibližně 22 369 USD ročně) je tato částka značně odlišná. Indikátor porovnává výši platů učitelů na začátku kariéry, učitelů s 10letou praxí, učitelů s 15letou praxí a učitelů ke konci jejich kariéry. Jedná se o platy učitelů s typickou požadovanou kvalifikací, kteří vyučují ve veřejných školách na vyšší sekundární úrovni vzdělávání. Pokud se podíváme v grafu 4.3 na mezinárodní srovnání, vidíme, že platy učitelů ve vyšším sekundárním vzdělávání jsou na konci jejich kariéry oproti platům na začátku v průměru o více než 60 % vyšší (podrobněji v příloze 2). V České republice jsou vyšší pouze o necelých 25 %. Menší nárůst nástupního a koncového platu, oproti ČR, má jen Norsko, konkrétně 22 %. Ostatní země mají tento nárůst nad 30 %. Mezi země s největším nárůstem patří Korea, Chile, Irsko, Israel a Rakousko, které se pohybují nad 110 %.

**Graf 4.3 Srovnání platů pedagogů na začátku a konci kariéry v zemích OECD**

(v USD PPP)



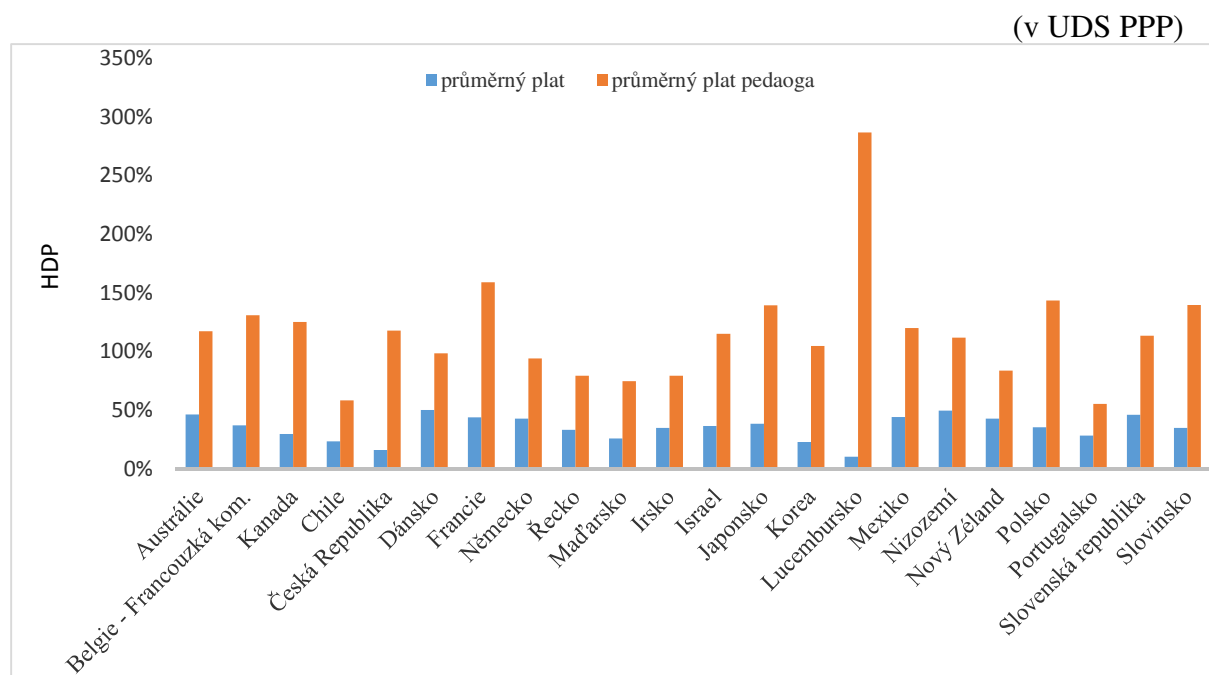
Zdroj: European Commission/Eacea/Eurydice [online], 2016/2017

Při porovnání výše uvedených výdělků zjišťujeme, že pedagogičtí pracovníci v Lucembursku, Dánsku, Německu, Belgii či Nizozemí dosahují nejvyšších hodnot. Vyšší vypovídající hodnotu než absolutní úroveň platů, má podíl k průměrné mzdě (nebo životní úrovni), který ilustruje mzdové postavení učitelů v rámci dané země. (viz. příloha 3). V každém státě je odlišná životní úroveň, proto má větší význam srovnání příjmů pedagogického pracovníka k HDP na obyvatele. Hrubý domácí produkt totiž vyjadřuje hodnotu veškerého vyprodukovaného zboží a služeb v domácí ekonomice během jednoho roku. Ve třech čtvrtinách vzdělávacích systémů je minimální roční zákonná hrubá mzda za rok začínajícího učitele na všech úrovních vzdělávání nižší než hrubý domácí produkt (HDP) na osobu. Naopak, maximální hrubá zákonná mzda, kterou mohou učitelé vydělat po určitém počtu let v profesi nebo při odchodu do důchodu je vyšší než HDP na obyvatele téměř ve všech zemích. Výjimkou jsou Česká republika, Litva, Slovensko, Maďarsko, Irsko na všech úrovních vzdělávání. Dále pak Polsko, Švédsko a Islandu pouze na některých úrovních. Vzhledem k HDP na obyvatele jsou učitelé v některých zemích (např. Německo, Mexiko) placeni více než dvojnásobně než

v jiných zemích. Nejnižší úroveň platů vztažená k HDP na osobu v Maďarsku (56 %), České republice (53 %), Irsku (44 %) a 43 % ve Slovenské republice (viz graf 4.4).

V jednotlivých zemích OECD se liší nejen průměrný plat učitele, ale také průměrný plat v zemi. Srovnání platu pedagoga a průměrného platu v grafu 4.4.

**Graf 4.4 Srovnání platu pedagoga a průměrného platu v zemi k HDP**



Zdroj: OECD [online], 2018; vlastní zpracování

Pedagogové mají relativně nízké platy, zejména při srovnání s jinými terciárně vzdělanými pracovníky. Učitel ČR s typickou kvalifikací (magisterské vzdělání) na úrovni nižšího a vyššího sekundárního vzdělávání ve veřejných institucích může očekávat nástupní základní plat ve výši 17 080 USD ročně. Učitel s maximální praxí potom může očekávat plat ve výši 20 853 USD, což je asi 58 % průměrného příjmu terciárně vzdělaného zaměstnance zaměstnaného na plný úvazek (průměr v zemích OECD je 85 %). V rámci zemí EU22 učitelé v nižší sekundární úrovni mohou v průměru očekávat 52 058 USD a učitelé ve vyšší sekundární úrovni 54 943 USD, což je 86 %, resp. 92 % průměrného příjmu terciárně vzdělaného zaměstnance zaměstnaného na plný úvazek. (MŠMT, 2018).

V roce 2013 proběhl první celosvětový pokus o porovnání stavu učitelů na celém světě pomocí indexu globálního učitele (The Guardian, 2018). Index globálního učitele měří úroveň respektu k učitelům a jejich společenského postavení v různých zemích. Tento průzkum publikovala Nadace Varkey GEMS. Je založen na názoru populace ve 21 zemích, který zkoumá postoje k různým otázkám jako např. co je spravedlivý plat pro učitele, zda si myslí, že žáci

respektují učitele, jak lidé řadí svůj vlastní vzdělávací systém a další. Průzkum byl proveden z 1000 zástupců respondentů v následujících zemích: Brazílie, Čína, Česká republika, Egypt, Finsko, Francie, Německo, Řecko, Izrael, Itálie, Japonsko, Nizozemsko, Nový Zéland, Portugalsko, Turecko, Singapur, Jižní Korea, Španělsko, Švýcarsko, Spojené království a USA. Tyto informace byly shrnuty do jednoho indexu. Cílem tohoto postupu bylo identifikovat korelace mezi různými proměnnými.

Z výzkumu nejlépe vyšla Čína. Spojené království a USA se umístily uprostřed indexu globálního stavu učitelů a byly poraženy Jižní Koreou, Tureckem, Egyptem a Řeckem. Izrael byl na konci indexu. Z výzkumu vyplývá, že učitelé v Číně mají největší úctu od lidí ve své zemi, zároveň to byla jediná země, v níž lidé nejvíce porovnávali učitele s lékaři. Ve většině ostatních (například Nový Zéland, Španělsko a Nizozemí) jsou učitelé považováni za podobné jako sociální pracovníci z hlediska jejich povolání, v Turecku a Francii jako sestry. V Číně by 50 % dotázaných podpořilo své děti v profesi pedagoga. Vyhodnocení průzkumu znázorňuje také tabulka 4.1.

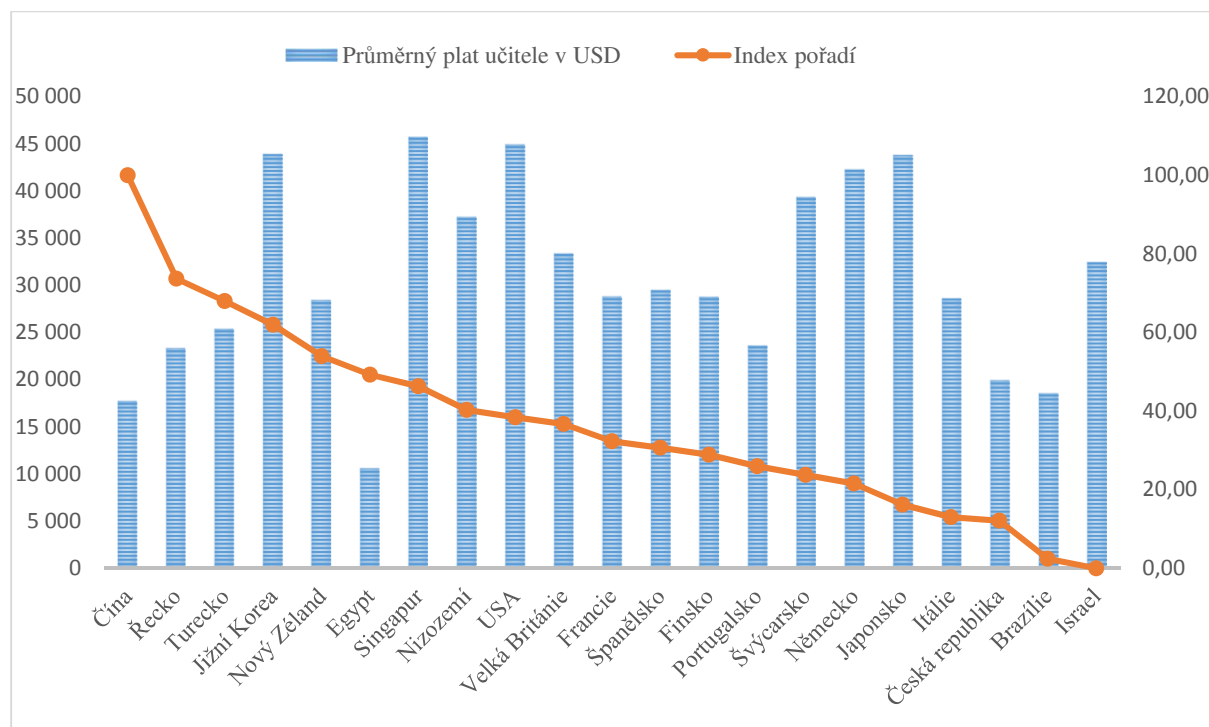
**Tabulka 4.1 Index globálního učitele ve srovnání s průměrným platem**

<i>Země</i>	<i>Průměrný plat učitele v USD</i>	<i>Index pořadí</i>
Čína	17 730	100
Řecko	23 341	73,70
Turecko	25 378	68,00
Jižní Korea	43 874	62,00
Nový Zéland	28 438	54,00
Egypt	10 604	49,30
Singapur	45 755	46,30
Nizozemí	37 218	40,30
USA	44 917	38,40
Velká Británie	33 377	36,70
Francie	28 828	32,30
Španělsko	29 475	30,70
Finsko	28 780	28,90
Portugalsko	23 614	26,00
Švýcarsko	39 326	23,80
Německo	42 254	21,60
Japonsko	43 775	16,20
Itálie	28 603	13,00
Česká republika	19 953	12,10
Brazílie	18 550	2,40
Izrael	32 447	2
<b><i>korelační koeficient</i></b>		<b>0,0258</b>

Zdroj: Nadace Varkey GEMS [online], 2018; vlastní zpracování

Z grafu 4.5 sledujeme, že statut na základě zkoumaného indexu však nesouvisí s platy, o čemž vypovídá i hodnota korelačního koeficientu 0,0258. Například v Řecku je statut vysoký, ale jejich kompenzace nízká. Naopak v Německu a Švýcarsku, přestože jsou výdělkové úrovně vysoké, respekt je nízký. Existuje pozitivní vztah pouze mezi relativní odměnou a výkonem. Lidé v 95 % dotazovaných zemí podporují vyšší platy pro učitele než v současné době. Nicméně učitelé v Korei, USA a Francii jsou vypláceni mnohem více, než si respondenti myslí.

**Graf 4.5 Index globálního učitele ve srovnání s průměrným platem**



Zdroj: Nadace Varkey GEMS [online], 2018; vlastní zpracování

## 4.2 Srovnání platu pedagogů regionálního školství v České republice

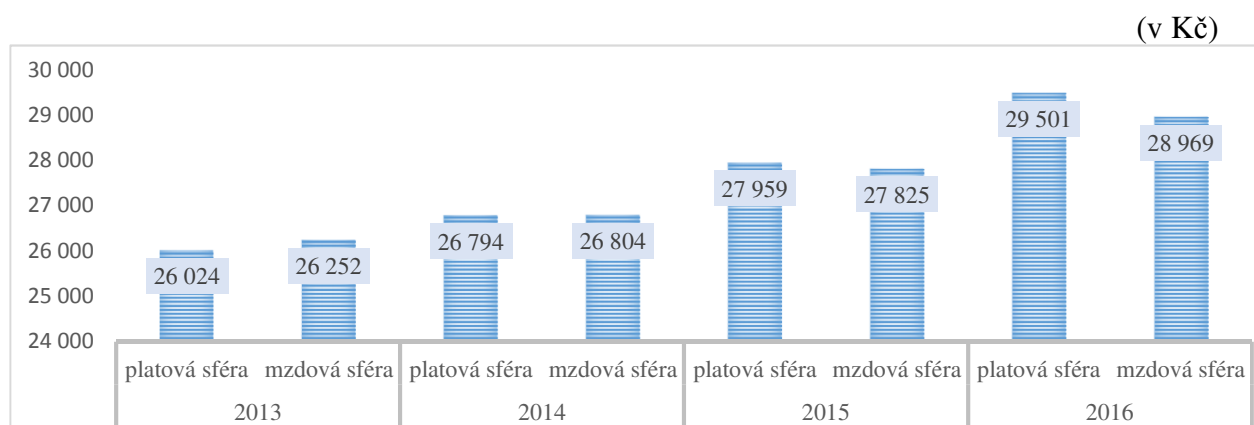
Tato část práce rozebírá konkrétní údaje týkající se odměňování uvedené ve statistických šetřeních ČR. Sledovaným ukazatelem výdělkové úrovně je průměrná hrubá měsíční mzda v Kč v posledním statisticky ukončeném roce tj. 2016. Daný ukazatel je vybrán záměrně, neboť téměř každý občan si svou mzdu srovnává s průměrem ČR, a to i přes skutečnost, že jí 66 % obyvatelstva nedosáhne. Vzhledem však ke skutečnosti, že průměrná mzda je silně ovlivňovaná extrémními hodnotami jsou uváděny i další statistické ukazatele: medián, 1.decil (dále D1) a 9. decil (dále D9). Zdrojem dat pro další kapitoly je Informační systém o platu (dále ISPV), jehož zpracovatelem je společnost Trexima, spol. s r.o. V České republice probíhá pravidelné monitorování výše hrubých platů, mezd a hodinových výdělků

formou statistického šetření Informačním systémem o průměrném výdělku. Šetření je sladěno se strukturálním šetřením Evropské unie „Structure of Earnings Survey“. ISPV monitoruje výdělky ve mzdové i platové sféře. Zařazení do platové sféry se určuje dle §109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Do mzdové sféry se zařazují ekonomické subjekty, které odměňují mzdou dle §109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. ISPV je jednou ročně doplněn Regionální statistikou ceny práce (RSCP), která poskytuje přehled o výdělkové úrovni a odpracované době podle zaměstnání v jednotlivých krajích České republiky. Údaje z ISPV slouží primárně k porovnávání mzdové úrovně jednotlivých skupin zaměstnanců mezi sebou v klasifikaci zaměstnání CZ-ISCO. Navíc umožňuje standardizované srovnání mezi zeměmi Evropské unie.

Trh práce v roce 2016 těžil z příznivého vývoje ekonomiky, který se promítnul do růstu zaměstnanosti a poklesu nezaměstnanosti. Zvýšení průměrného výdělku bylo zaznamenáno jak v podnikatelské, tak i v nepodnikatelské sféře. Vývoj průměrného platu v nepodnikatelské sféře v roce 2016 byl podobně jako v roce 2015 příznivě ovlivněn zvýšením platových tarifů státních zaměstnanců a zaměstnanců ve veřejných službách a správě, a to příslušnými vládními nařízeními s účinností od 1. listopadu 2016. Ve všech odvětvích platové sféry dochází k růstu průměrného platu (odvětví "veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení" o 6,1 %, odvětví "zdravotní a sociální péče" o 5,8 %, odvětví "kulturní, zábavní a rekreační činnosti" o 5,0 %). K nejnižšímu zvýšení průměrného platu o 4,6 % došlo v odvětví „vzdělávání“. Oproti tomu podnikatelé se do zvyšování mezd moc nehrnou, neboť mají obavy, že by je to v budoucnu mohlo negativně ovlivnit (iDnes, 2018).

Z údajů obsažených v ISPV za léta 2011 - 2016 v platové sféře České republiky vyplývá růst průměrného i mediánového hrubého měsíčního platu. V roce 2016 vzrostl průměr na 29 501 Kč, čímž meziročně stoupl o 5,5 %. Ve mzdové sféře sledujeme podobný efekt, kdy v roce 2016 dosáhla průměrná hrubá měsíční mzda 28 969 Kč. Tímto došlo k meziročnímu nárůstu o 4,1 %. Pro lepší názornost viz graf 4.6.

**Graf 4.6 Průměrná hrubá měsíční mzda ČR**



Zdroj: ISPV [online], 2018; vlastní zpracování

Z uvedeného grafu zjišťujeme, že platová sféra, která byla v minulosti pod úrovní mzdové, se v čase dorovnává, a dokonce od roku 2015 začíná převyšovat o 132 Kč. V roce 2016 je nad její úrovní o 532 Kč. O tomto svědčí fakt, že v komparaci let 2016 a 2013 se průměrná mzda zvýšila v platové sféře o 3 477 Kč, což představuje nárůst o 13,36 %. Oproti mzdové sféře, kdy byl nárůst 2 717 Kč, tj. o 10,35 %.

#### 4.2.1 Plat pedagoga v porovnání s průměrem ČR

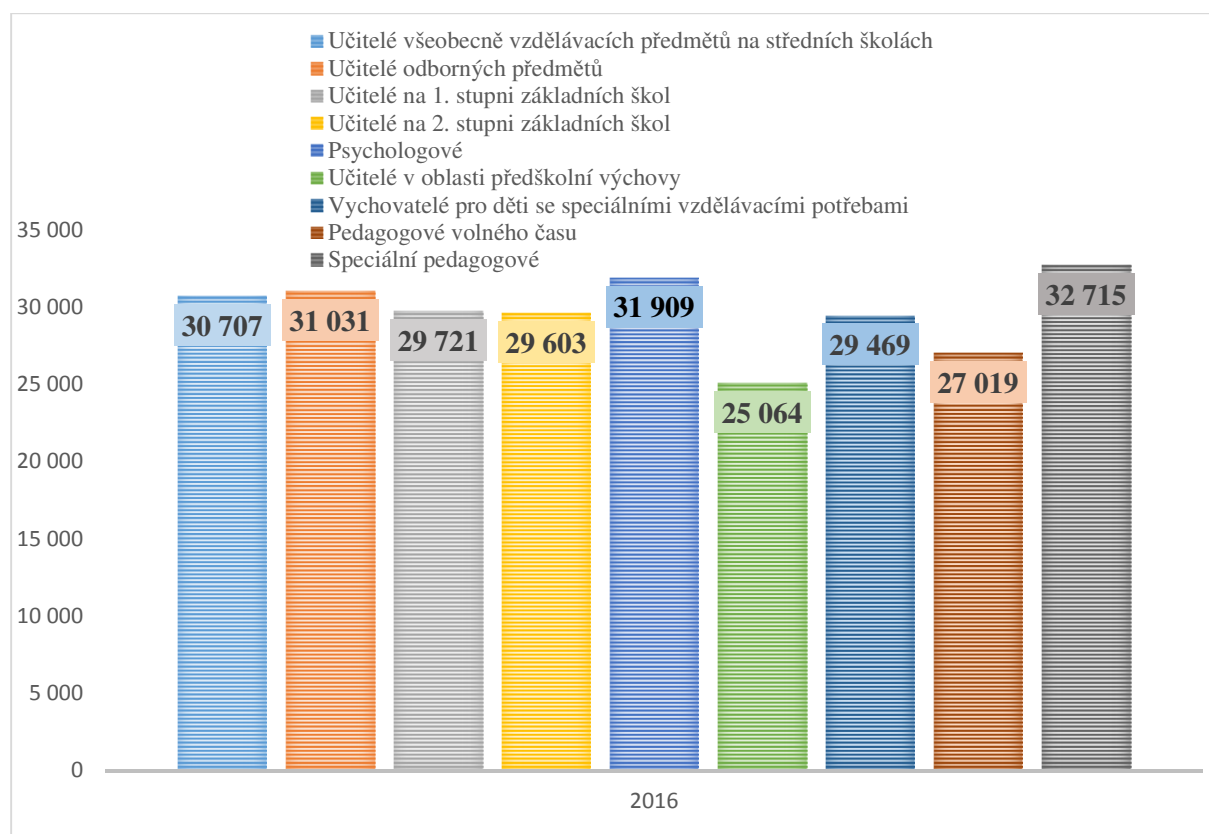
Pokud bychom srovnávali průměrné platy pedagogických pracovníků s průměrem v ČR, patří učitelé k povoláním spadajícím pod tento průměr. Průměrný plat zaměstnanců v ČR v roce 2016 byl 29 501 Kč (meziroční růst o 3 164 Kč), průměrný plat všech učitelů pak činil 28 709 Kč (meziroční růst o 1 311 Kč) z čehož plyne, že pedagogický pracovník dosahuje 97 % průměrného platu v národním hospodářství.

Přestože politické strany již řadu let ve svých programech deklarují, že platy učitelů budou ve výši 130 % průměrné mzdy v ČR, nedosahují ve skutečnosti ani 100 %. (Pedagogická komora, 2018) Premiér v demisi Andrej Babiš podle odborářů pedagogům slíbil, že v roce 2021 budou mít plat 46 tisíc korun (Česká televize, 2018). Pokud by tomu tak bylo, v roce 2020 by byl průměrný plat učitelů dosahoval avízovaných 130 %. Statistiky uvádějí data za rok 2017, kdy si učitelé vydělali v průměru 30 682 korun, tedy o 1 973 Kč více oproti roku 2016. Do tohoto se promítlo další plošné navýšení platů od 1. listopadu 2017, tj. 2 měsíce. Dle České televize (2018) by měly od příštího roku, tj. 2019, znovu růst přibližně o 15 %. „Potřebujeme, aby ve školách pracovali kvalitní učitelé, protože vzdělání je základní nástroj proti tomu,

aby lidé věřili kdejakým hloupostem, které se k nim dostávají“ uvedl Jan Bartošek. Z uvedeného sledujeme snahu vlády rozdíly v platu pedagogických pracovníků vyrovnat.

Celkový průměr za všechny pedagogické pracovníky v roce 2016, jak již bylo uvedeno, činil 28 709 Kč. Mezi pedagogy školství jsou podle zákona o pedagogických pracovnících různé povolání s odlišnými výdělky. Řadíme zde nejen učitele, ale i vychovatele, speciální pedagogy, psychology, pedagogy volného času, asistenti pedagoga a trenéři, včetně pedagogických pracovníků vykonávajících vedoucí funkce s vyšším platem (zástupci ředitele, ředitelé školy). Tito všichni mají mzdy odlišné a pro srovnání se započítává jejich průměr, který může být tudíž značně ovlivněn. Jejich složení a porovnání výše platu je zobrazeno v grafu 4.7.

**Graf 4.7 Srovnání platů pedagogických pracovníků**



Zdroj: ISPV [online], 2018; vlastní zpracování

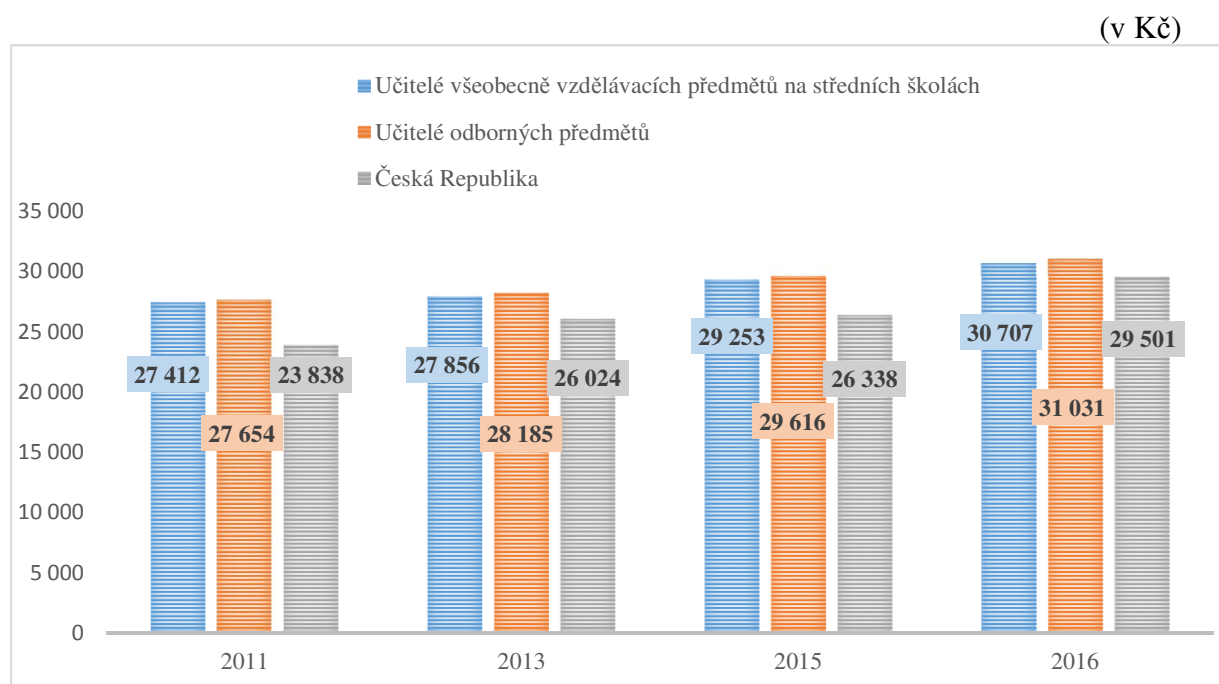
Tato práce se však zaměřuje na srovnání platů pedagogických pracovníků na mezinárodní klasifikační úrovni ISCED 3. V podmínkách ČR střední školství, tomuto odpovídá výběr pedagogů na gymnáziích (včetně 5.- 8. ročníků, 8letých gymnázií, 4letých gymnázií), střední a střední odborné školy, 1.– 4. ročníku 6leté konzervatoře. Sledujeme proto povolání Učitelé všeobecně vzdělávacích předmětů na středních školách (vymezená na páté rozlišovací úrovni mezinárodní klasifikace povolání jako ISCO 23301) a Učitelé odborných



předmětů (na úrovni mezinárodní klasifikace povolání jako ISCO 23201). Uvedené průměrné platy pedagogů jsou očištěny o vysoké platy ředitelů škol a dalších vedoucích pracovníků.

V uvedených kategoriích dojdeme k odlišným závěrům, než bylo uvedeno za pedagogické pracovníky jako celku. Z grafu 4.8, je zřejmé, že středoškolští pedagogové již mají vyšší plat než je uvedený průměrný plat v ČR o cca 1 370 Kč (tj. o 4,5 %). Tato výše se pak liší v závislosti na délce praxe jednotlivců.

**Graf 4.8 Porovnání učitelů všeobecně vzdělávacích předmětů s průměrným platem**



Zdroj: ISPV [online], 2018; vlastní zpracování

#### 4.2.2 Plat pedagogických pracovníků ve srovnání s ostatními profesemi

„Čeští učitelé na základních a středních školách měli v roce 2016 průměrný hrubý plat 29 882 korun. Kdyby se stejným vzděláním zakotvili jinde ve veřejné sféře, brali by o dvacet procent víc. V soukromém sektoru by si přilepšili o čtyřicet procent.“ (iRozhlas, 2018)

V médiích se prezentuje, že český učitel patří k nejméně placeným specializovaným odborníkům. Přitom vzdělanost populace přispívá k dlouhodobému ekonomickému růstu a kvalitě života moderní společnosti. Kvalita vzdělávání se odvíjí především od kvality učitelů a ta i od atraktivity učitelské profese. Atraktivita spoluurčuje, kdo se na tuto profesi připravuje, kdo do ní nastupuje, zůstává v ní, a kdo naopak velmi záhy z profese odchází (Idea pro volby, 2018). Na trhu práce figuruje řada nepochybně méně kvalifikačně náročných povolání, která

také v řadě případů nevykonávají pracovníci s vysokoškolským vzděláním, a přesto mnohdy dosahují vyšších výdělků. Podívejme se proto, jak je to s rozdíly v odměňování napříč odvětvími v hlavní skupině klasifikace CZ ISCO.

. Komparovanou veličinou pro následující text práce tudíž budou platy vybraných povolání a plat pedagoga, přitom srovnávané povolání byly vybrány následujícím způsobem: Jednotlivé kategorie zaměstnání uváděné společností Trexima dle podskupiny klasifikace CZ – ISCO byla vzestupně seřazena podle výše průměrného platu. Následně pro srovnání byla vybrána skupina povolání pohybujících se v okruhu 16. míst kolem platu pedagogického pracovníka. Aby toto srovnání bylo trochu relevantní, byly nastavené kritéria k posouzení tohoto výběru zaměstnání. Těmito jsou: kvalifikační požadavky, pracovní podmínky (stupeň zátěže), směnnost provozu, duševní zátěž a bezpečnost práce. Daná kritéria uvádí národní soustava povolání (dále NSP). Jedná se o je internetový katalog MSPV, kde lze nalézt charakteristiku a popis činností pracovních pozic, klíčové odborné dovednosti a znalostí nutné pro výkon povolání, vhodné vzdělání, případně profesní kvalifikace, informace o pracovních podmínkách (MPSV, 2018). Uváděné kvalifikační požadavky jsou uvedeny v tabulce 4.2.

**Tabulka 4.2 Kvalifikační požadavky**

X	Odborná příprava certifikáty
M	Střední vzdělání s maturitní zkouškou (bez vyučení)
L	Střední vzdělání s maturitní zkouškou
N	Vyšší odborné vzdělání v oboru
R	Bakalářský studijní program
T	Magisterský studijní program

Zdroj: Národní soustava povolání [online], 2018; vlastní zpracování

Pracovní podmínky uváděné NSP (celkem 22), byly sečteny dle stupně zátěže uvedené v tabulce 4.3. Mezi srovnávanými podmínkami jsou např. zátěž teplem, chladem, hlukem, vibracemi, prachem, chemickými látkami, invazními alergeny, biologickými činiteli způsobujícími onemocnění, zřaková zátěž, celková fyzická zátěž, duševní zátěž. Podrobné vyhodnocení zadaných kritérií v příloze 4.

**Tabulka 4.3 Stupeň zátěže pracovních podmínek**

1. stupeň zátěže	minimální zdravotní riziko
2. stupeň zátěže	únosná míra zdravotního rizika
3. stupeň zátěže	významná míra zdravotního rizika
4. stupeň zátěže	vysoká míra zdravotního rizika

Zdroj: Národní soustava povolání [online], 2018; vlastní zpracování

V tabulce 4.4 (podrobněji příloha 6) jsou v platové sféře, se 114 % průměrného platu nejlépe placení systémoví administrátoři, správci počítačových sítí (medián 32 336 Kč), 111 % sestry pro pediatrii (medián 33 086 Kč) a se 113 % specialisté v oblasti zemědělství, lesnictví, rybářství a vodního hospodářství (32 191). Učitelé SŠ oscilují okolo 5 % nad úrovní průměrného platu (o 1 530 Kč více), na druhou stranu dosahují 95 % platu strážníků (32 009 Kč). Menší plat než pedagogové, pobírají stavební technici, v průměru o 816 Kč. Sociální pracovníci specialisté v oblasti veřejné správy v průměru dosahují 96 % platu pedagoga a zároveň průměrného platu v ČR. Další rozdílnosti vyplývají ze srovnání 1. a 9. decilu. Nejhuře placených 10 % pedagogů dostává cca 25 000 Kč, kdežto specialisté v oblasti ochrany životního prostředí o 2 000 Kč méně. Za povšimnutí stojí, že 10 % zaměstnanců v ozbrojených silách nedosahuje ani průměrného platu 10 % nejhůře placených profesí v ČR. Naopak 10 % nejlépe placených pedagogů dostává každý měsíc 36 000 Kč, avšak 10 % nejlépe placených hlavních účetních dostává 40 000 Kč a úředníci v oblasti financí dosahují 45 075 Kč. Pedagogičtí pracovníci dosahují decilového poměru pod 1,39, odborní pracovníci vnitřních věcí státu a konzulárních služeb (2,21), úředníci v oblasti financí (2,14), specialisté v oblasti správy školství, kultury a zdravotnictví (2,20). Avšak nejvyšší decilový poměr dosahují zaměstnanci v ozbrojených silách (3,09), kdy se mzda jednotlivých zaměstnanců může lišit až o 25 000 Kč. Nejnižší decilový poměr mají Praporčíci v ozbrojených silách (1,29). Uvedené decilové poměry ukazují další možnosti diferenciací výdělků, čím je vyšší tím vyšší nerovnost mezi zaměstnanci. Výdělková nerovnoměrnost je tak daleko hlubší, než ukazuje srovnání mezi profesemi. Avšak nerovnoměrnost výdělků mezi jednotlivými zaměstnanci roste se zvyšující se složitostí práce.

**Tabulka 4.4 Srovnání platů pedagogů s průměrem ČR a vybranými profesemi**

podskupina CZ ISCO	vyžaduje VŠ (ano x ne)	pracovní podmínky	průměr (v Kč)	podíl platu zaměstnání k průměrnému platu v ČR
<b>Česká republika</b>	-	-	29 501	100%
Systémoví administrátoři, správci počítačových sítí	ano	24	33 749	114%
Sestry pro pediatrii	ano	25	33 457	113%
Specialisté v oblasti zemědělství, lesnictví, rybářství a vodního hospodářství	ano	23	33 143	112%
Inspektoři Policie ČR	ne	n	33 132	112%
Praporčíci v ozbrojených silách	ne	n	33 078	112%
Řídicí pracovníci v oblasti stravovacích služeb	ano	22	32 991	112%
Strážníci	ano	26	32 726	111%
Speciální pedagogové	ano	21	32 715	111%
Policisté	ano	26	32 624	111%
Všeobecné sestry bez specializace	ano	30	32 478	110%
Úředníci v oblasti financí	ne	25	32 155	109%
Specialisté v oblasti ochrany životního prostředí	ano	23	32 014	109%
Psychologové	ano	26	31 909	108%
Řidiči vozidel zdravotnické záchranné služby	ne	n	31 647	107%
Odborní pracovníci organizace a řízení	ano	24	31 441	107%
Odborní pracovníci v právní oblasti, bezpečnosti a v příbuzných oborech	ano	23	31 231	106%
Učitelé odborných předmětů	ano	23	31 031	105%
Hlavní účetní	ano	26	30 983	105%
Vedoucí všeobecných administrativních pracovníků	ne	25	30 924	105%
Úředníci správy školství, kultury, zdravotnictví, vnitřních věcí státu a ostatní úředníci	ne	23	30 893	105%
Zdravotní laboranti	ano	30	30 859	105%
Stavební technici přípravy a realizace investic, inženýringu	ano	23	30 784	104%
Personální referenti	ne	24	30 776	104%
Učitelé všeobecně vzdělávacích předmětů na středních školách	ano	23	30 707	104%
Odborní laboranti a laboratorní asistenti v oblasti zdravotnictví	ano	30	30 618	104%
Odborní pracovníci vnitřních věcí státu a konzulárních služeb	ano	24	30 229	102%
Odborní pracovníci hospodářské správy	ano	24	30 101	102%
Učitelé na středních školách (kr.odbor.předmětů), konzervatořích, 2.st.základních škol	ano	23	30 065	102%
Pracovníci veřejné správy v oblasti daní	ano	21	30 057	102%
Stavební technici	ano	29	29 891	101%
Provozní technici v dopravě	ne	n	29 726	101%
Učitelé na 1. stupni základních škol	ano	23	29 715	101%
Pracovníci v dopravě a přepravě	ne	23	29 658	101%
Učitelé odbor. předmětů, praktického vyučování, lektori	ne	24	29 620	100%
Učitelé na 2. stupni základních škol	ano	23	29 603	100%
Sociální pracovníci specialisté v oblasti veřejné správy	ano	23	29 600	100%
Vychovatelé pro děti se speciálními vzdělávacími potřebami	ano	23	29 469	100%
Účetní finanční a investiční	ne	26	29 259	99%
Zaměstnanci v ozbrojených silách (kr.generálů, důstojníků, poddůstojníků)	ne	n	29 257	106%
Odborní účetní mzdoví	ne	25	29 240	96%

Zdroj: ISPV [online], 2018; vlastní zpracování

Pro objektivnější porovnání platů uvedených profesí byly, za kritéria nastavené výše, uděleny body dle následující tabulky 4.4. Profese s nejvyšším počtem bodů by měla mít plat nejvyšší.

**Tabulka 4.5 Stanovení přepočtových bodů**

pracovní podmínky za každou jednotku	
1.stupeň zátěže	1 bod
2. stupeň zátěže	2 body
3. stupeň zátěže	3 body
4. stupeň zátěže	4 body

Zdroj: vlastní zpracování

Výsledné přepočtené body znázorňuje uvedená příloha 5, která je výňatkem ze všech profesí. Uvedené průměrné platy nejsou moc rozdílné, avšak rozdílnosti mezi jednotlivými profesemi existují. Z této vyplývá, že např. všeobecné sestry zdravotní laboranti mají vyšší plat, ale oprávněně. Všeobecné sestry mají oproti učitelům vyšší plat o 771 Kč, nepotřebují magisterské vzdělání, ale mají směnný provoz, za který náleží příplatky. Navíc mají více pracovních podmínek s 2.stupněm a zátěž biologickými činiteli způsobujícími onemocnění s 3. stupněm. Systémoví administrátoři, správci počítačových sítí potřebující ke svému vzdělání vysokoškolské vzdělání si vydělají o 3 048 Kč více a dva 2.stupně pracovních podmínek. Úředníci v oblasti financí mají vyšší plat o 1 448 Kč, nižší vzdělání (maturita), pracovní podmínky mírně náročnější. Úředníci správy školství, kultury, zdravotnictví, vnitřních věcí státu a ostatní úředníci mají plat vyšší o 200 Kč oproti učitelům všeobecně vzdělávacích předmětů, pracovní podmínky totožné, ale k výkonu povolání jim stačí střední vzdělání bez maturity. Stavebním technikům k výkonu povolání stačí bakalářské studium, avšak jejich pracovní podmínky jsou náročnější, kdy mají zátěž biologickými činiteli způsobujícími onemocnění s 3. stupněm. Zároveň mají směnný provoz tzn. příplatky. Přesto mají platy oproti učitelům o 816 Kč nižší. Srovnatelnými povoláními v rámci daných kritérií jsou specialisté v oblasti zemědělství, lesnictví, rybářství a vodního hospodářství (vyšší plat o 2 436 Kč), specialisté v oblasti ochrany životního prostředí a odborní pracovníci organizace a řízení, kteří mají v průměru o 1 000 Kč více. Ale vyšší platy mají i profese, které by dle výpočtu nemusely jako např. úředníci správy školství, kultury, zdravotnictví, vnitřních věcí státu. Tito mají vyšší plat o 186 Kč, pracovní podmínky srovnatelné, ale stačí jim vzdělání s maturitou. Pro úplnost jsou však profese, kterým by dle výpočtu měl být přiznán vyšší plat. Těmito jsou hlavně stavební technici, kteří mají o 816 Kč

nižší plat, přestože mají vysokoškolskou kvalifikaci a mnohem náročnější pracovní podmínky. Pedagog se se svým platem pohybuje v dolním pásmu vysokoškolsky vzdělaných povolání. Některá zaměstnání s nižším vzděláním mají oproti učiteli vyšší výdělky, ale jsou to profese z hlediska pracovních podmínek mnohem náročnější. Výskyt vyšších platů povolání s nižším vzděláním za srovnatelných pracovních podmínek s pedagogem je ojedinělý.

Pedagogický pracovník má oproti ostatním profesím dle zákoníku práce nárok o 3 týdny tedy 15 dní dovolené navíc, dále má 12 pracovních dní samostudia. Za tuto dobu náleží náhrada platu, která se rovná výši platu ušlého. Má tak k 8 týdnům dovolené další placené dny navíc. Dále má většinou volbu, kde stráví svou nepřímou pedagogickou činnost (není povinnost trávit čas na pracovišti). V příloze 6 je proto proveden přepočet platu pedagogického pracovníka, jak by vypadal za stanovení rovných podmínek k dovolené a samostudiu jako mají ostatní profese, tzn. 25 dní dovolené bez nároku na samostudium. Ke stanovení výpočtů je použito následujícího vzorce, který koresponduje s uvedenou přílohou.

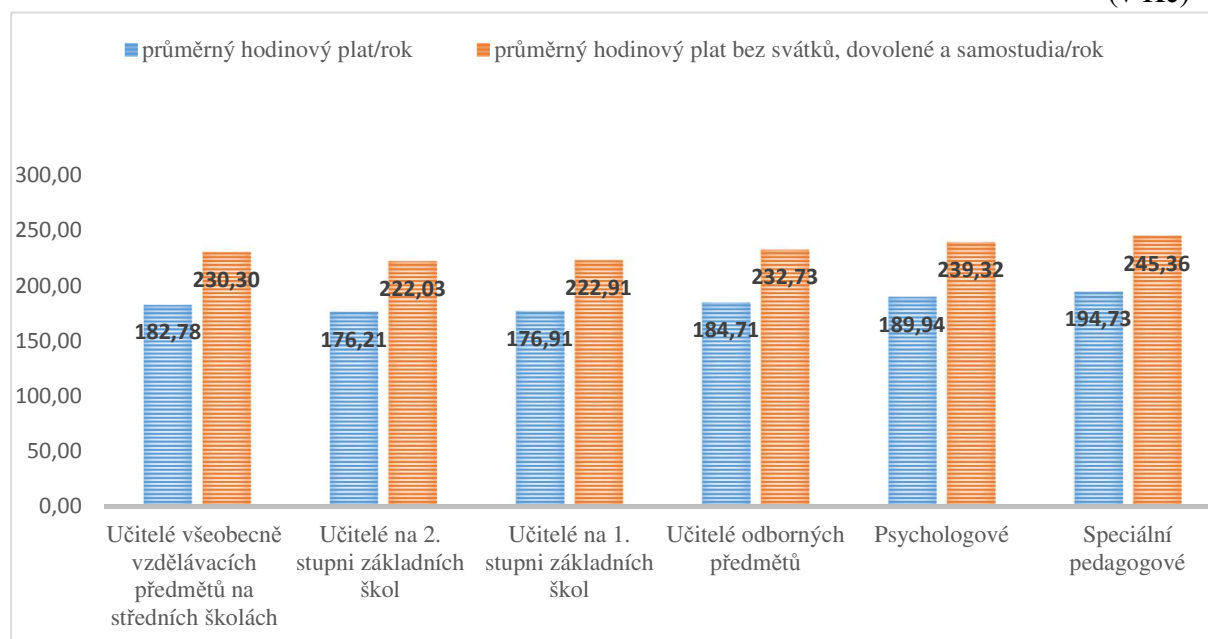
***přepočtený průměrný plat***

$$\begin{aligned}
 &= \{(\text{průměrný měsíční plat} \times 12) \\
 &\div (\text{počet odpracovaných hodin bez svátků, dovolené a samostudia/rok})\} \\
 &\times \text{počet odpracovaných hodin bez dovolené za rok běžného zaměstnance} \quad (4.1) \\
 &\div 12
 \end{aligned}$$

Z uvedených výpočtů můžeme sledovat zajímavost už při přepočtu na hodinový plat bez dovolené a samostudia, kdy pedagogičtí pracovníci všeobecně vzdělávacích předmětů dosahují výše 230,30 Kč/hodinu. Přičemž průměrná roční hodinová sazba činí 182,78 Kč, měli by tak nárůst této sazby (viz. graf 4.9). Pro porovnání učitelé ZŠ, kteří nespádají do regionálního školství dosahují přepočteného hodinového platu cca 222 Kč.

**Graf 4.9 Srovnání hodinového platu pedagoga**

(v Kč)

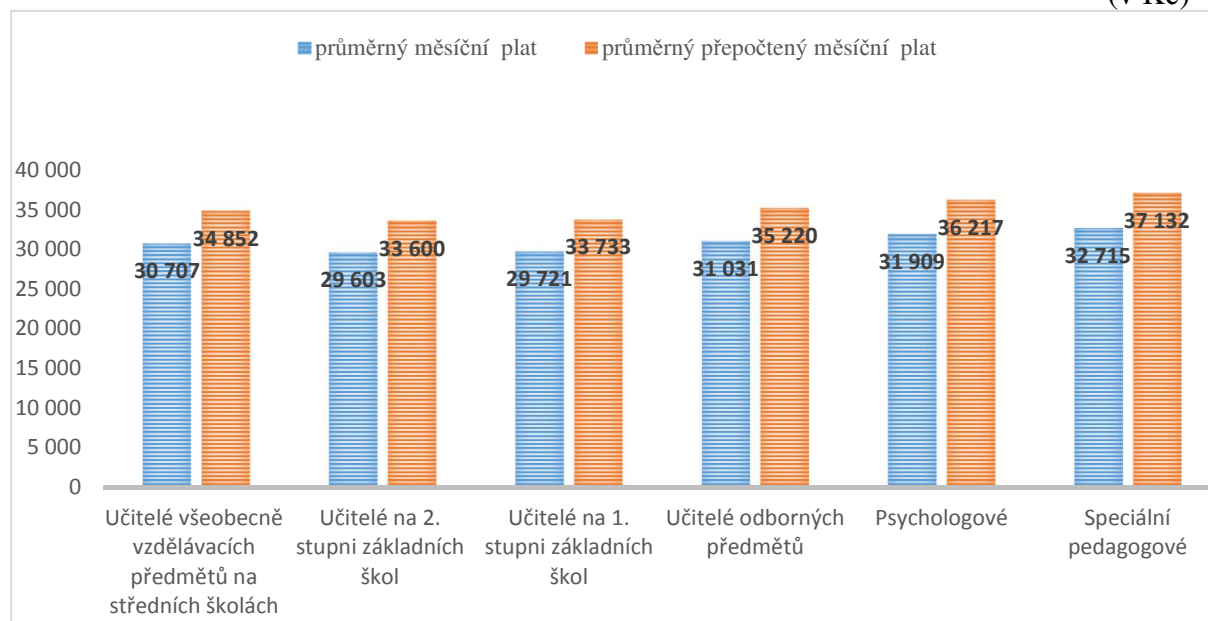


Zdroj: vlastní zpracování

Při přepočtu na průměrný měsíční plat můžeme vidět, že pedagogové by si vydělali v průměru o 4 178 Kč více než za současných podmínek (viz. graf 4.10). Zároveň by se dostali na pomyslném žebříčku mezi pozice lépe placené a přiblížili by se průměrnému platu vysokoškolsky vzdělaného zaměstnance, nicméně stále by nepatrné rozdíly vznikaly.

**Graf 4.10 Srovnání průměrného platu**

(v Kč)



Zdroj: vlastní zpracování

### 4.2.3 Srovnání platu a mzdy

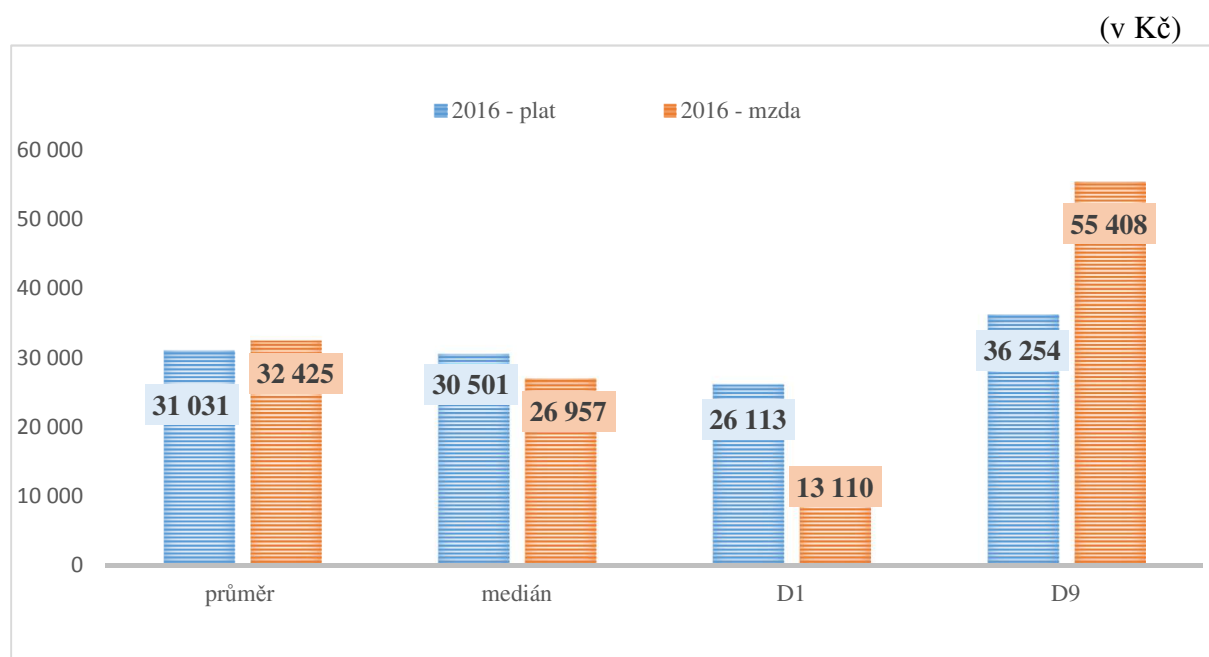
V této subkapitole se zaměříme na porovnání veřejného a soukromého sektoru, tzn. na příjmy zaměstnanců státních organizací a podniků versus zaměstnanci soukromého sektoru. Průměrný plat ČR v roce 2016 je 29 501 Kč, což je o 532 Kč více oproti mzdě (28 969 Kč). Meziroční nárůst platu činil 5,93 % kdežto mzdy pouze 4,36 % (viz. tabulka 4.6). Průměrný plat veřejného sektoru je přitom vyšší oproti mzdě teprve od roku 2015, předtím tomu bylo naopak. Vyšší výplaty státních zaměstnanců jsou tak nyní jedním z důvodů tlaku na soukromé firmy, které teď musejí přidávat na mzdy více než v minulých letech.

Komparací platu a mzdy z uvedené přílohy 6 vyplývá, že u téměř všech profesí dochází k nárůstu příjmu, krom povolání spadajících do veřejného sektoru (např. zdravotníci, úředníci či učitelé). Mzdová sféra může nabídnout vyšší peníze, což je, také, jedním z důvodů proč zde odcházejí pracovat zaměstnanci veřejného sektoru. Učitelé si tím moc nepomohou. Ve mzdové sféře si vydělají 32 425 Kč (medián 26 957 Kč). V porovnání s průměrem pak mají o 3 456 Kč více.

Při srovnání příjmů pedagogických pracovníků v jednotlivých sférách je mzda o 1 394 Kč vyšší. Což není mnoho, ale za povšimnutí stojí rozdíly mezi mediány 1. a 9. decily, jak je znázorněno v grafu 4.11. Zatímco medián a průměrný plat se moc neliší (rozdíl 530 Kč), u mzdy je tento rozdíl 5 468 Kč. Decilový poměr u platu je 1,39, kdežto u mezd činí 4,23. Z čehož plyne, že u mezd dochází k větší diferenciaci ve výši výdělků jednotlivých pracovníků, tzn. o značné nerovnosti v příjmech. Pokud by tomu tak nebylo, mohly by se příjmy pedagogů ve mzdové sféře pohybovat pod úrovní průměrné mzdy v ČR a také pod úrovní průměrných platů v ČR. Na tomto názorně můžeme vidět, jak je platová sféra s jasnými pravidly oproti mzdové rozdílná. Srovnáním průměru, mediánu a decilů mzdové a platové sféry pedagoga zjišťujeme, že do mzdové sféry budou lákáni zejména ti nejlepší, zatímco pro ty špatné je výhodnější zůstat na veřejných školách.



**Graf 4.11 Srovnání průměru, mediánu a decilů ve mzdové a platové sféře pedagoga**



Zdroj: ISPV [online], 2018; vlastní zpracování

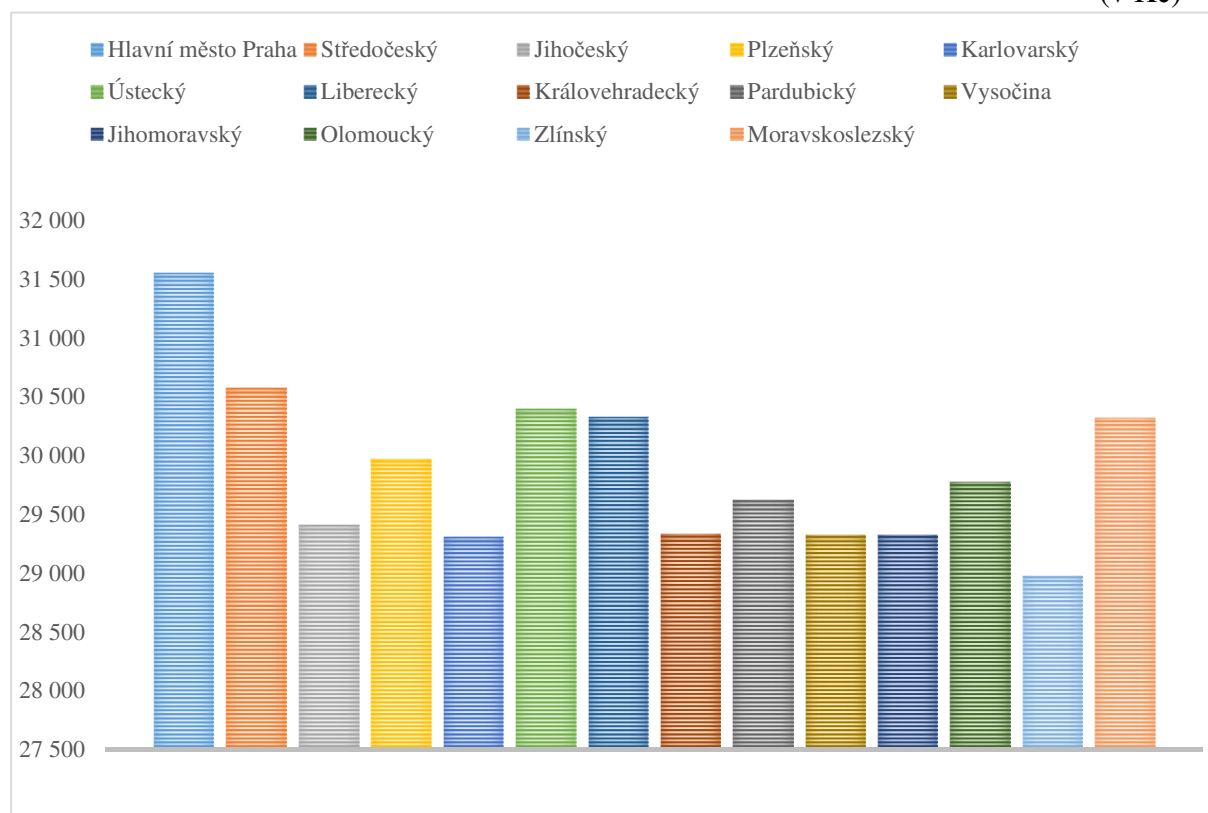
Podobnosti můžeme sledovat při regionálním zaměření, kdy mzdy v Praze jsou často oproti platům v regionech mnohem vyšší. K výše uvedeným datům lze uvést, že u soukromé sféry je pro lepší vypovídací schopnost pozorovat medián platu, který totiž lépe popisuje typického zaměstnance.

#### 4.2.4 Srovnání platů pedagogických pracovníků podle regionů ČR

Podobně, jako v předchozích kapitolách, můžeme sledovat rozdíly i v užším výběru sledované kategorie dle územně správních jednotek NUTS 3. Hodnocení pracovníků v oblasti vzdělávání je v České republice značně nesourodé. Výrazné rozdíly jsou zejména mezi hlavními městy a zbytkem země, jak vidíme z grafu 4.12.

**Graf 4.12 Plat pedagogů dle jednotlivých krajů ČR**

(v Kč)



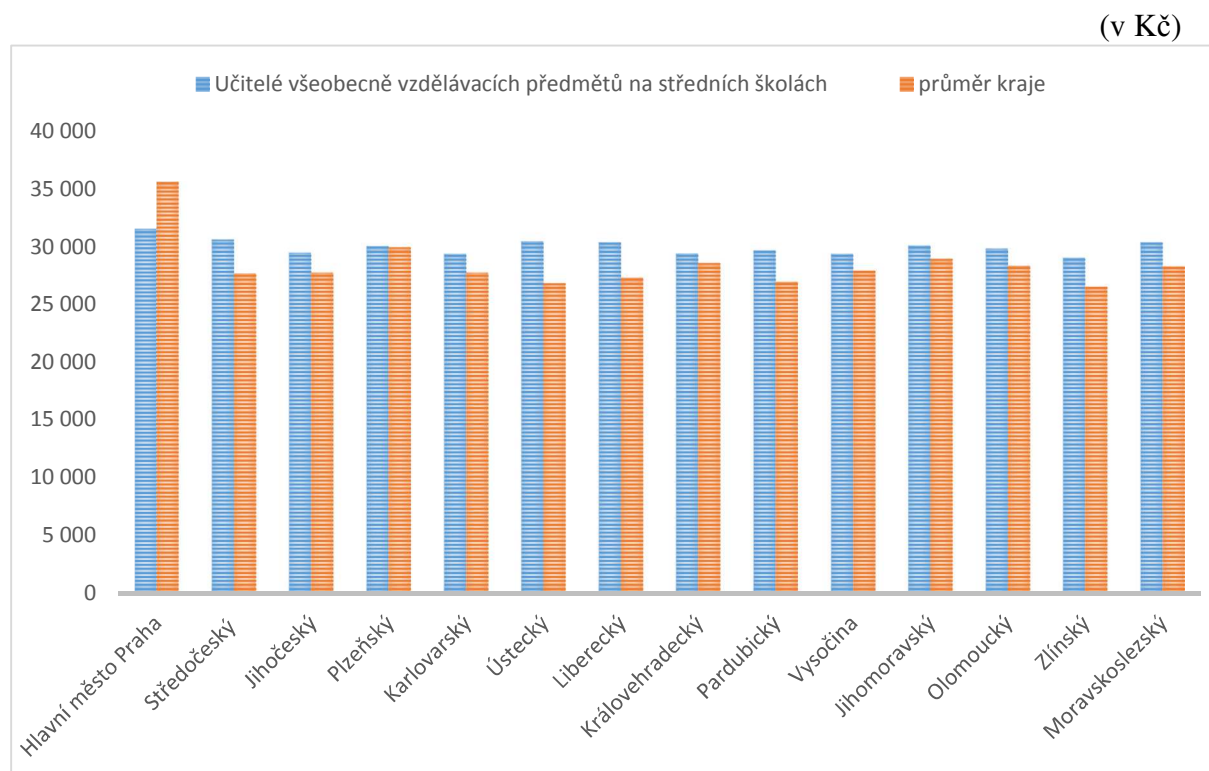
Zdroj: ISPV [online], 2018; vlastní zpracování

Podíváme-li se na statistický platový rozdíl regionální optikou, zjistíme, že v Praze jsou celkové platy pedagogů v průměru o 5 % vyšší než v ostatních regionech, což představuje částku zhruba 1 628 Kč ve prospěch zaměstnanců v Praze. Druhým regionem s nejvyššími platy je Středočeský kraj, kde pobírají pedagogové méně o 3 % (tj. o 980 Kč). Moravskoslezský, Ústecký a Liberecký kraj patří na třetí místo s o 4 % (cca o 1 200 Kč) menším platem. Mezi nejhůře placené pedagogy patří Zlínský kraj, kde je pokles o 8 % (necelé 2 600 Kč) oproti Praze. Jednotlivé porovnání platů pedagogů v dílčích regionech celé České republiky ukazuje příloha 7.

Z uvedené přílohy můžeme také pozorovat, že jinak se chovají platy pedagogických pracovníků ve srovnání k průměrnému platu v kraji. Zatímco na území mimo Prahu vydělávají pedagogové celkově o 7 % více v porovnání s průměrnou mzdou v regionech, v Praze je to o 11 % méně v porovnání s lokálním průměrným platem (tj. o 3 999 Kč). Nejmenší rozdíl je v Plzeňském kraji, kde se platy pedagogů pohybují v podobné výši jako průměrný plat v kraji a rozdíl činí cca 74 Kč. Podobně je na tom i Královéhradecký kraj, kde mají učitelé o 798 Kč více. Naopak

Největší rozdíly jsou ve Středočeském, Libereckém a Pardubickém kraji, tady se pohybují platy výše o 11 % (cca o 2 800 Kč). Nad úroveň se pohybuje i Moravskoslezský kraj o 2 097 Kč. Pro lepší názornost uvedeného viz graf 4.13, ze kterého vidíme, že pedagogové v rámci veřejného sektoru jsou v lepším průměru.

**Graf 4.13 Srovnání platu pedagoga s průměrným platem v kraji**

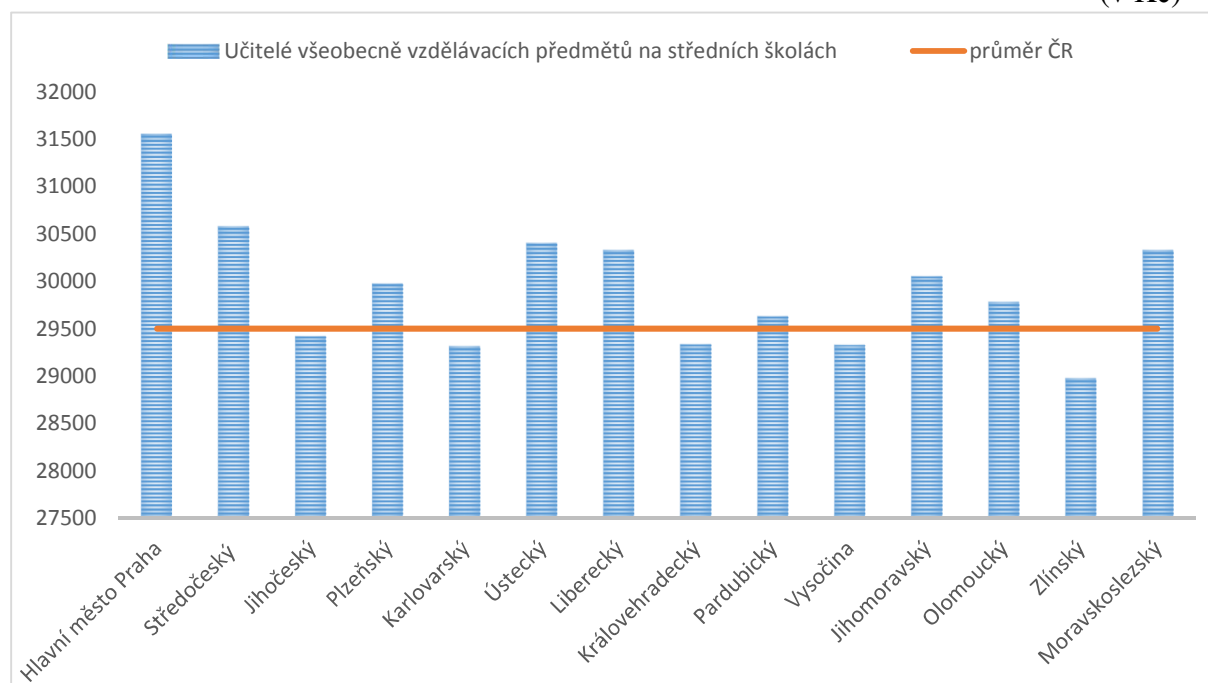


Zdroj: ISPV [online], 2018; vlastní zpracování

Průměrný plat v ČR v roce 2016 byl 29 501 Kč. Výše platu pedagoga, jak již bylo uvedeno, se liší v závislosti na kraji, a tudíž se liší také rozdíly vůči průměrnému platu v ČR. Z grafu 4.14 sledujeme, že vyšší plat oproti průměrnému v ČR má pedagog 9 krajů. Nejvýraznější rozdíl má Praha (vyšší o 2 54 Kč). V ústeckém kraji je plat pedagoga vyšší o 900 Kč, v jihomoravském o 550 Kč. Kraj jihočeský, karlovarský, královéhradecký a kraj vysočina (189 Kč) mají nižší platy v průměru o 615 Kč. Nejhuř placeni jsou učitelé zlínského kraje (526 Kč). Z uvedeného vyplývá, že někteří pedagogičtí pracovníci mají opravdu nízké platy.

**Graf 4.14 Porovnání platů učitelů SŠ s průměrným platem v ČR**

(v Kč)



Zdroj: ISPV [online], 2018; vlastní zpracování

V předchozích kapitolách již byla uvedena komparace vybraných povolání s platem pedagoga na republikové úrovni. Pozorovanou členitost však můžeme sledovat i na krajské úrovni (viz. příloha 6). V mezioborové komparaci na krajské úrovni docházíme k **podobným** závěrům, jak již bylo uvedeno v kapitole 4.2.2. Průměrné platy se liší v závislosti na kraji a dle profese a mnohdy jsou platy jednotlivých pracovníků nižší.

### 4.3 Umístění učitelů v rámci prestiže povolání

Pedagogický pracovník již od dávných dob patřil mezi vážené či uctívané jedince. Problematicke prestiže povolání se v českém prostředí zabývá Centrum pro výzkum veřejného mínění (dále CVVM). Hlavní náplní práce oddělení je výzkumný projekt Naše společnost, v jehož rámci je prováděno několik šetření ročně dle jednotlivých tematických oblastí. Jedná se o průzkum veřejného mínění na reprezentativním vzorku české populace od 15 let, kterého se vždy účastní minimálně 1000 respondentů (CVVM, 2018). V únoru 2016 proběhlo poslední šetření, které zkoumalo prestiž vybraných povolání mezi českou veřejností. Všem respondentům byl předložen seznam šestadvaceti profesí (viz příloha 7) s instrukcí: „Na seznamu jsou uvedena některá povolání. Vyberte povolání, jehož si vážíte nejvíce, a dejte mu 99 bodů. Pak vyberte takové, jehož si vážíte nejméně, a obodujte je číslem 01.

*Poté postupujte odshora dolů a všem zbývajícím přiřadte body od 02 do 98 podle osobního uvážení“ (CVVM, 2018a). Pořadí prvních 12 prestižních povolání zobrazuje tabulka 4.7.*

**Tabulka 4.6 Prestiž povolání v letech 2004 - 2016**

Profese	11/2004		6/2007		6/2011		6/2013		2/2016	
	Ø	pořadí	Ø	pořadí	Ø	pořadí	Ø	pořadí	Ø	pořadí
lékař	89,5	1.	89,8	1.	89,1	1.	91,5	1.	90,2	1.
vědec	80,7	2.	81,8	2.	75,4	2.	76,3	2.	77,2	2.
zdravotní sestra	-	-	-	-	73,9	3.	74,8	3.	72,9	3.
učitel VŠ	8,5	3.	78,2	3.	72,4	4.	74,6	4.	72,9	4.
učitel ZŠ	71,3	4.	70,7	4.	70,3	5.	71,1	5.	70,8	5.
soudce	64,8	6.	65,0	7.	61,0	7.	66,3	6.	64,0	6.
projektant	64,1	7.	65,5	6.	61,7	6.	62,6	8.	61,2	7.
programátor	66,3	5.	65,7	5.	60,8	8.	59,7	9.	59,7	8.
soukromý zemědělec	59,1	10.	59,0	8.	60,3	9.	63,9	7.	58,2	9.
policista	47,6	20.	52,1	13.	53,9	11.	55,7	10.	56,3	10.
starosta	60,1	8.	57,4	9.	52,6	14.	53,1	13.	54,1	11.
voják	44,8	22.	46,4	21.	48,3	17.	49,7	16.	53,6	12.

Zdroj: Centrum pro výzkum veřejného mínění Sociologický ústav AV ČR [online], 2018a; vlastní zpracování

Z uvedené tabulky je patrné, že povolání lékaře dlouhodobě zaujímá první pozici převážně s více než desetibodovým odstupem před ostatními profesemi. Pořadí prvních pěti profesí s průměrným hodnocením vyšším jak 70 bodů zůstalo zachováno. Mezi těchto pět nejprestižnějších povolání spadají i učitelé. Všeobecně tedy lze říci, že pedagogové v rámci prestiže nejsou nejhůř. Již přes 10 let obsazují přední místa. Srovnáme – li žebříček jako celek prestiže profesí, můžeme pozorovat v čase jen malou proměnlivost.

#### 4.4 Shrnutí dílčích kapitol

Z uvedených dat vyplývá, že i přes skutečnost, že pedagogové patří k jednomu z prestižních povolání, jejich finanční ohodnocení neodpovídá kladeným požadavkům. Plat pedagogického pracovníka rámci srovnání zemí OECD patří k nejnižším. Plat učitele v ČR k nejnižším nepatří, ale pohybuje se na spodní hranici vysokoškolsky vzdělaných povolání. Tyto mohou být právě důležité při posuzování platu a vnímání platu zaměstnancem.

V předchozích kapitolách byla provedena komparace platu pedagogického pracovníka na mezinárodní, republikové a krajské úrovni. Učitelé ČR v mezinárodním srovnání mají opravdu nízké příjmy, kdy patří ke 4 nejhůř placeným zemím v rámci OECD. Rozdílnost může být způsobena vyučovací dobou v dané zemi, nicméně při srovnání hodinové mzdy dojdeme ke stejným závěrům. Dalším důvodem rozdílných příjmů může být ekonomická vyspělost dané země. Z této komparace ovšem také nevycházíme nejlépe. Téměř všechny země mají průměrné platy učitelů vyšší než HDP na obyvatele. ČR má nejnižší úroveň platů pedagogů vztaženou k HDP na osobu a jejich platy nedosahují úrovně HDP. Uvedené závěry podporuje průzkum Nadace Varkey Gems, která provedla srovnání prestiže pomocí indexu globálního učitele mezi jednotlivými zeměmi. V tomto průzkumu patří ČR na spodní příčky.

Na republikové úrovni lze konstatovat podobné závěry, kdy pedagogičtí pracovníci jakožto celku mají platy pod průměrnou mzdou v ČR. Do tohoto celku však dle zákona o pedagogických pracovnících patří učitelé na odlišných stupních vzdělávací soustavy, tj. mateřských škol, učitelé 1. a 2. stupně základních škol, učitelé všeobecně vzdělávacích předmětů, učitelé odborných předmětů a vyšších odborných škol, konzervatoří a také psychologové a asistenti pedagogů, vychovatelé, trenéři. Tito mezi sebou mají odlišné příjmy a souhrnný průměr je nízký. Srovnání platů učitelů regionálního školství tzn. učitelů všeobecně vzdělávacích předmětů je však odlišné. Tento průměrného příjmu v ČR dosahuje již od roku 2011. Komparací s ostatními profesemi, bylo zjištěno, že pedagogové se svým příjmem i svým průměrným hodinovým platem pohybují na úrovni spodní hranice vysokoškolsky vzdělaných pracovníků. Výskyt vyšších platů povolání s nižším vzděláním je ojedinělý, nebo vychází z náročnosti pracovních podmínek jako např. směnnost, bezpečnost na pracovišti.

Učitel má však oproti ostatním povoláním o 8 týdnů dovolené navíc a k tomu ještě 12 dní samostudia. Při zohlednění těchto dní a přepočtu průměrného hodinové výdělku i příjmu si pedagogové vydělají více peněz, tudíž již by jejich plat byl srovnatelnější s profesemi vysokoškolsky vzdělanými.

Z regionální komparace sledujeme již výše uvedené. Učitelé všeobecně vzdělávacích předmětů mají v jednotlivých krajích, krom Prahy, vyšší výdělky, než je průměrný plat v kraji. Srovnání mezi profesemi již není tak jednoznačné.

Z uvedeného vyplývá, že pedagogičtí pracovníci nemají nízké výdělky.

## 5 Závěr

Odměňování pracovníků a pracovníc v resortu školství patří mezi aktuální témata poslední doby. Z nejrůznějších zpráv, novin a statistik je prezentováno, že práce pedagogických pracovníků patří k finančně nedoceněným povoláním. Peníze přitom patří dle Maslowovy pyramidy k nástrojům pro uspokojování lidských potřeb. Proto vždy budou patřit k jednomu z nejčastěji probíraných témat každého. K zajištění peněžních prostředků proto vstupuje jednotlivec na trh práce, kde nabízí „své služby“, které poptávají jednotliví zaměstnavatelé.

Cílem diplomové práce je zhodnotit situaci odměňování pedagogických pracovníků za použití metod deskripce, komparace, sekundární analýzy a syntézy. Pro lepší názornost dané problematiky a pro naplnění cíle se práce zaměřila na odměňování pedagogů všeobecně vzdělávacích předmětů, kdy toto odměňování nejdříve představuje a následně vyhodnocuje. Provedena je komparace platové situace pedagogických pracovníků na mezinárodní, republikové a krajské úrovni. Cíl práce stanovený v úvodu práce byl z pohledu struktury a obsahu naplněn. Hypotéza, stanovená v úvodu práce se nepotvrdila.

Analýza práce se zabývá srovnáním platů pedagogických pracovníků v mezinárodní, republikové a regionální úrovni. Komparace potvrdila, že pedagogičtí pracovníci 97 % průměrného příjmu v ČR a mají skutečně výdělky pod hranicí. V mezinárodním srovnání dosahuje průměrný plat učitele 43 % zemí OECD. Nutno však k tomuto dodat, že za pedagogického pracovníka jsou podle zákona pokládáni nejen učitelé, ale i vychovatelé, speciální pedagogové, psychologové, pedagogové volného času, asistenti pedagoga a trenéři, včetně pedagogických pracovníků vykonávajících vedoucí funkce s vyšším platem (zástupci ředitele, ředitelé školy). Tito všichni mají mzdy odlišné a pro srovnání se započítává jejich průměr, který může být tudíž značně ovlivněn. Práce se však podrobněji zabývá odměňováním v regionálním školství, čemuž odpovídá mezinárodní klasifikace vzdělání ISCED 3. V podmínkách ČR se jedná o střední školství. Konkrétně se pak jedná o učitele všeobecně vzdělávacích předmětů na středních školách a učitelé odborných předmětů. Uvedené průměrné platy pedagogů jsou očištěny o vysoké platy ředitelů škol a dalších vedoucích pracovníků.

Pro mezinárodní komparaci byly všechny uvedené platy přepočítány na americké dolary v paritě kupní síly (PPP USD) a tudíž odrážejí jejich skutečnou kupní sílu v různých zemích. Z uvedených výsledků vyplývá, že ohodnocení pedagogického pracovníka ČR po 15 letech praxe patří k třetím nejnižším v zemích OECD. Menší platy mají pouze na Slovensku

a v Lotyšsku. Český pedagog si vydělá v průměru 19 542 USD, což je šest krát méně než v Lucembursku, kde jsou platy nejvyšší. Také při srovnání platu na počátku kariéry a na konci kariéry patříme s 25 % nárůstem k nejnižším úrovním, kdy v ostatních zemích je tento nárůst v průměru 60 %. A přitom Čeští učitelé jsou o něco starší, než je průměr v rámci zemí OECD. Jen málo učitelů je mladších 30 let. Nejinak tomu je při srovnání s jinými terciárně vzdělanými pracovníky. Učitel v ČR s maximální praxí má plat ve výši 20 853 USD, což je asi 58 % průměrného příjmu terciárně vzdělaného zaměstnance zaměstnaného na plný úvazek. Tento fakt je dán také podílem na HDP přidělovaného do školství, kdy v ČR plynuly v roce 2016 do oblasti vzdělání přibližně 4 % HDP, což je jedno z nejnižších čísel. Nižší procento HDP alokují v rámci OECD na vzdělání pouze v Maďarsku, na Slovensku a v Itálii. Průměr zemí OECD je pak 5,2 % HDP. Učitelé všeobecně vzdělávacích předmětů v ČR v průměru odučili 589 hodin za rok tomu odpovídá 32,94 USD na odučenou hodinu, což je podstatně méně oproti ostatním zemím. Dalším důvodem rozdílných příjmů je také ekonomická vyspělost dané země. Téměř všechny země mají platy učitelů po maximálních odpracovaných letech vyšší než HDP na obyvatele. ČR má s 58 % nejnižší úroveň platů pedagogů vztaženou k HDP na osobu a jejich platy nedosahují úrovně HDP. Rozdílnosti v jednotlivých zemích však nejsou pouze v platech, ale také ve vnímání stavu učitele jako povolání. Nadace Varkey GEMS publikovala průzkum, který odráží tzv. index globálního učitele, což je index sloužící k porovnání stavu učitelů na celém světě pomocí různých indikátorů. Z tohoto výzkumu nejlépe vyšla Čína, Spojené království a USA. Z výzkumu vyplývá, že učitelé v těchto zemích mají největší úctu od lidí ve své zemi. Česká republika je na 19. místě z 21. Přičemž statut na základě zkoumaného indexu nesouvisí s platy. Například v Řecku je statut vysoký, ale jejich kompenzace nízká.

V ČR se průměrný plat pedagogického pracovníka v roce 2016 činil 28 709 Kč a jeho výše většinou závisí na tarifním zařazení závislém na odpracovaných letech a náročnosti obsahu práce. Uvedený republikový průměr snižují hlavně pedagogové předškolního vzdělávání 25 000 Kč a pedagogové volného času 27 000 Kč. Plat pedagoga ve veřejné sféře v komparaci se soukromou sférou je nižší o 4 % (1 394 Kč). Soukromé školy nemají platové tabulky a zároveň nejsou závislé pouze na normativním financování státu. Na základě tohoto mají vedoucí pracovníci v oblasti odměňování volnější ruce. Vývoj průměrného platu v nepodnikatelské sféře byl v roce 2016 ovlivněn zvýšením platových tarifů státních zaměstnanců a zaměstnanců ve veřejných službách a správě příslušnými vládními nařízeními s účinností od 1. listopadu 2015 i 2016. Nicméně v oblasti vzdělávání došlo k nejnižšímu



zvýšení platu a to o 4,6 %, v porovnání s ostatními odvětvími, kde došlo k nárůstu průměrného platu o více než 5 %. Průměrné platy pedagogických pracovníků jsou tak pod průměrem, a to přestože, politici již řadu let slibují, že platy učitelů budou ve výši 130 % průměrné mzdy v ČR. V roce 2017 došlo k dalšímu plošnému navýšení platů od 1. listopadu 2017. Statistiky uvádějící data za rok 2017 hlásí navýšení o 1 973 Kč více oproti roku 2016. Nicméně průměrný plat všech pedagogických pracovníků stále není ani 100 % průměrné mzdy. Se zvyšující se úrovní vzdělávání dochází ke zmírnění propadu u platu pedagoga v ČR. K překročení průměrné hrubé roční mzdy v ČR dochází až na úrovni vyššího sekundárního vzdělávání. Středoškolští pedagogové již mají více než je uvedený průměrný plat v ČR o cca 1 370 Kč (tj. o 4,5 %). Tato výše se pak liší v závislosti na délce praxe jednotlivců. Komparací s ostatními profesemi, bylo zjištěno, že pedagogové se svým průměrným měsíčním platem (30 707 Kč) i svým průměrným hodinovým platem (182,79 Kč) pohybují v pásmu platů pracovníků s nižším kvalifikačním požadavkem. Práce pedagoga však poskytuje spoustu výhod, které jiným profesím nenáleží. K nejzákladnějším patří pracovní doba členěná na přímou a nepřímou pedagogickou činnost. Zásadní rozdíl je však v 8mi týdenní dovolené a 12 dní samostudia. Při zohlednění těchto dní a přepočtu průměrného hodinové výdělku (230,30 Kč) i výdělku (34 852 Kč) si pedagogové vydělají na více peněz, nicméně by se stále pohybovali v témže pásmu.

V rámci srovnání jednotlivých krajů ve všech regionech kromě Prahy platy učitelů středních škol převyšují průměrné platy daného kraje, a to v průměru za Českou republiku o 6 %. Nejvýraznější je tento přesah Ústeckém kraji hodnotou 13,48 %, s větším odstupem a přesahem od 9 % do 11 % následují kraje Liberecký, Středočeský, Pardubický a Zlínský. Pod průměrným platem v regionu o 11,25 % se nachází již zmíněná Praha se svou vysokou mzdovou hladinou, ačkoliv je zde plat učitelů na tomto stupni škol nejvyšší mezi všemi kraji a dosahuje průměrné výše 31 555 Kč. Při mezioborovém srovnání v jednotlivých krajích pozorujeme stejné výsledky, jak již bylo uvedeno u srovnání za celou ČR, tzn. patří k nejméně ohodnoceným.

Nesouhlasím, že odměňování pedagogických pracovníků regionálního školství je nedostatečné. Jejich platy rostou s věkem prakticky lineárně a rozdíly způsobuje hlavně nárůst fixní složky platu. Proto jsou učitelé odměňováni relativně stejně, ať už jsou dobří či nikoliv. Prostředky na platy z veřejných zdrojů rozdělované vedoucími pracovníky jsou limitované, a proto vlastně nemají téměř žádné nástroje, pokud by chtěli dobré učitele

odměnit lépe. Problém může být v zcela nahodilém odměňování, jelikož zatím neexistuje profil žádoucích profesních kvalit učitelů. Celá práce je věnována především finančnímu ohodnocení, ale pedagogický pracovník většinou ke svému příjmu dostává i jiné benefity, které nejsou ze statistických údajů zřejmé a mohou se mezi jednotlivými organizacemi lišit. Těmito jsou např. příspěvek na stravenky, kulturní a sportovní akce, příspěvek zaměstnavatele na dovolenou, pro děti na tábor, sportovní či vzdělávací kurzy. V neposlední řadě také dary k životním jubileum. Myslím si, že vlivem svých specifických pravidel, benefitů a výhod poskytujících toto povolání je práce pedagogického pracovníka přinejmenším zajímavá, i přes své finanční ohodnocení. Pro mne jako matku 2 dětí by byly určité výhody k nezaplacení. Pro některé jedince je přesto finanční atraktivnost učitelské profese malá. Což se projevuje v tom, že se schopní lidé do této profese příliš nehrnou a mnohdy odcházejí do jiných oblastí. Plat v určitém oboru totiž musí být zajímavou alternativou k ostatním pracovním příležitostem.

## Seznam použité literatury

ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2009. 448 s. ISBN 978-80-247-2890-2.

ARMSTRONG, M. *Personální management*. 1. vydání Praha: Grada Publishing, 1999. 968 s. ISBN 8-7169-614-5.

ARMSTRONG, M., Taylor S. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, 2015. 928 s. ISBN 978-80-247-9882-2.

DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol., *Slovník pojmů k řízení lidských zdrojů*, 1. vydání Praha: C.H.Beck, 2004. ISBN 80-7179-468-6.

EUROPEAN COMMISSION/EACEA/EURYDICE. Teachers' and School Heads' Salaries and Allowances in Europe – 2015/16. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016. ISBN 978-92-9492-349-3.

HANUSEK, Eric A., *The economic value of higher teacher quality*, 2010 Elsevier Ltd. All rights reserved.

HEŘMANOVÁ, J. *Metodika pro podporu tvorby školního vzdělávacího programu ve školských zařízeních pro zájmové vzdělání*, Národní institut dětí a mládeže, 6. aktualizované vydání, 2009, ISBN 978-80-86784-77-9.

HŮLA, L. *Systém odměňování v praxi*, BMSS-Start, s.r.o., 2004. ISSN 1214-0805.

CHEW SOON BENG. *Labour economics and public policy: Managing the Labour Markets for Competitiveness*. New Jersey: World Scientific, 2017. ISBN: 978-981-3149-80-9.

IDEA PRO VOLBY 2017. *Nízké platy učitelů: hodně drahé šetření*. Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i., 2017 ISBN 978-80-7344-416-7.

KOUBEK, J. *Personální práce v malých a středních firmách*. 3. vydání. Praha: Grada Publishing, 2007. 264 s. ISBN 978-80-247-2202-3.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*, Management Press, 1995. ISBN 80-85943-01-8.

OECD (2017), *Education at a Glance 2017: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris. ISBN 978-92-64-27983-4.

REKTOŘÍK, J. a kol, *Ekonomika a řízení odvětví veřejného sektoru*, 2. vydání Praha: Ekopress, 2007. ISBN 978-80-8692929-3.

TOMŠÍ, I., *Katalog prací*, 3.vydání, nakladatelství Anag, 2018. 670 stran. ISBN 978-80-7554-123-9.

URBAN, J. *Motivace a odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2017. 160 s. ISBN 978-80-271-0227-3.

URBAN, Jan. *Teorie národního hospodářství*. 3., dopl. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 559 s. ISBN 978-807-3575-793.

VALENTA, J. *Školské zákony*, Anag, s.r.o., 6. aktualizované vydání, 2016, ISBN 978-80-7263-974-8.

## **Zákony, nařízení vlády**

ČESKO. *Nařízení vlády č. 222/2010 Sb.*, In: *Zákony pro lidi. Cz* [online]. 2017 [cit. 7.11. 2017]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2010-222>.

ČESKO. *Nařízení vlády č. 341/2017 Sb.* In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. 2017a [cit. 7.11. 2017]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2017-341>.

ČESKO. *Nařízení vlády č. 381/2010 Sb.* In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. 2017b [cit. 7.11. 2017]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2010-381>.

ČESKO. *Nařízení vlády č. 564/2006 Sb.*, In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. 2017c [cit. 7.11. 2017]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-564>.

ČESKO. *Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.* In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. 2017d [cit. 7.11. 2017]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-567>.

ČESKO. *Nařízení vlády č. 75/2005 Sb.* In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. 2017e [cit. 7.11. 2017]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-75>.

ČESKO. *Vyhláška č. 114/2002 Sb.* In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. 2017f [cit. 7.11. 2017]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-114>.

ČESKO. *Zákon č. 262/2006 Sb.* In: *Zákony pro lidi.cz* [online] 2017g [cit. 7.11. 2017]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>.

ČESKO. *Zákon č. 561/2004 Sb.* In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. 2017h [cit. 7.11. 2017]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>.

## **Internetové zdroje**

CENTRUM PRO VÝZKUM VEŘEJNÉHO MÍNĚNÍ. 2018 [19. 3. 2018]. Dostupné z: <https://cvvm.soc.cas.cz/cz/kdo-jsme>.

CENTRUM PRO VÝZKUM VEŘEJNÉHO MÍNĚNÍ. 2018a [19. 3. 2018]. Dostupné z: <https://cvvm.soc.cas.cz/cz/tiskove-zpravy/ekonomicke/prace-prijmy-zivotni-uroven/2013-prestiz-povolani-unor-2016>.

ČESKÁ TELEVIZE. [online]. 2018. [17. 3. 2018]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/domaci/2393212-platy-ucitelu-znovu-porostou-pro-jsou-vsechny-snemovni-strany>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. [online]. 2018. [8. 2. 2018]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/23169548/cz-iscsed+2011.pdf/fa446ca2-e212-4dd8-a61e-a80a3152f7cb?version=1.0>.

FINANCE.CZ [online]. 2017. [7. 11. 2017]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/zarucena-mzda/>.

HOSPODÁŘSKÉ NOVINY. [online]. 2018. [17. 3. 2018]. Dostupné z: <https://archiv.ihned.cz/c1-64540470-ucitele-jsou-nejhure-placenymi-vysokoskolaky-lekari-ci-urednici-berou-prumerne-o-deset-tisic-vic>

IDNES.CZ [online]. 2018. [7. 11. 2017]. Dostupné z: [https://zpravy.idnes.cz/karierni-rad-poslanecka-snemovna-d4x-/domaci.aspx?c=A170712\\_185512\\_domaci\\_fer](https://zpravy.idnes.cz/karierni-rad-poslanecka-snemovna-d4x-/domaci.aspx?c=A170712_185512_domaci_fer).

IDNES.CZ. [online]. 2018. [17. 3. 2018]. Dostupné z: [https://ekonomika.idnes.cz/mzdy-platy-firmy-navysovani-novy-rok-d8m-/ekonomika.aspx?c=A180104\\_195514\\_ekonomika\\_bur](https://ekonomika.idnes.cz/mzdy-platy-firmy-navysovani-novy-rok-d8m-/ekonomika.aspx?c=A180104_195514_ekonomika_bur).

INFORMAČNÍ CENTRUM O VZDĚLÁNÍ EDUin. *Lidové noviny: Učitelů chybí zatím „pouze“ tisíce*. [online]. 2018. [25.2. 2018]. Dostupné z: <http://www.eduin.cz/clanky/lidove-noviny-ucitelu-chybi-zatim-pouze-tisice/>.

INFORMAČNÍ SYSTÉM O PRŮMĚRNÉM VÝDĚLKU [online]. 2018. [8. 2. 2018]. Dostupné z: <https://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Archiv.aspx>.

IROZHLAS. [online]. 2018. [17. 3. 2018]. Dostupné z: [https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/detailni-data-o-platech-odmenach-a-veku-ucitelu-system-motivuje-padesatniky-a\\_1706300600\\_jab](https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/detailni-data-o-platech-odmenach-a-veku-ucitelu-system-motivuje-padesatniky-a_1706300600_jab).

KUPNÍ SÍLA.CZ [online]. 2017. [7. 11. 2017]. Dostupné z: <https://kupnisila.cz/skupiny-praci/>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ [online]. 2017. [7. 11. 2017]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/870>.

MPSV. *Národní soustava povolní*. 2018 [19. 3. 2018]. Dostupné z: <http://www.nsp.cz/>

MŠMT [online]. 2017. [7. 11. 2017]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/vzdelavaci-soustava>

MŠMT [online]. 2017a. [7. 11. 2017]. Dostupné z: <http://sdv.msmt.cz/ministerstvo/urednik>.

MŠMT [online]. 2018. [8. 2. 2018]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/publikace-education-at-a-glance-1>.

MŠMT ČR. *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy české republiky na období 2015-2020*. In: MŠMT ČR [online]. Praha, 2017a [7. 11. 2017]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/dlouhodoby-zamer-vzdelavani-a-rozvojevzdelavaci-soustavy-3>.

MŠMT ČR. *Kariérní řád, Profesní rozvoj pedagogických pracovníků*. In: MŠMT ČR [online]. Praha: QCM - tech. support, 2017b [7. 11. 2017]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/owebu-msmt/karierni-rad..>

NADACE VARKEY GEMS, *Varkey GEMS Foundation Global Teacher Status Index*, [online]. 2018. [8. 2. 2018]. Dostupné z: <http://www.gemseducation.com/organisation/education-solutions/impacting-education/global-teacher-status-index/>

NÁRODNÍ SOUSTAVA POVOLÁNÍ. [online]. 2018. [8. 2. 2018]. Dostupné z: [http://katalog.nsp.cz/pracovniPodminky.aspx?id\\_jp=101415](http://katalog.nsp.cz/pracovniPodminky.aspx?id_jp=101415)

PEDAGOGICKÁ KOMORA. [online]. 2018. [17. 3. 2018]. Dostupné z: <http://www.pedagogicka-komora.cz/2017/04/skutečne-platy-ucitelu-jsou-podprumerne.html>

PRÁVNÍ PROSTOR. *Nárokové a nenárokové složky odměny zaměstnance*. [online]. 2018. [7. 11. 2017]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/narokove-a-nenarokove-slozky-odmeny-zamestnance>.

SCIENCE CAFÉ. *Učitelé mají kouzelný prsten, ale umí to s ním?* [online]. 2018. [25.2. 2018]. Dostupné z: <https://slideslive.com/38899727/ucitele-maji-kouzelný-prsten-ale-umi-to-s-nim>.

THE GUARDIAN. *How teachers are rated in 21 countries around the world*. [online]. 2018. [25.2. 2018]. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/teacher-network/teacher-blog/2013/oct/03/teachers-rated-worldwide-global-survey>

TÝDEN.CZ. [online]. 2018. [8. 2. 2018]. Dostupné z: [https://www.tyden.cz/rubriky/zahranici/nejlepe-na-svete-plati-ucitele-lucembursko\\_452653.html](https://www.tyden.cz/rubriky/zahranici/nejlepe-na-svete-plati-ucitele-lucembursko_452653.html).

UNIVERSITAS. [online]. 2018. [8. 2. 2018]. Dostupné z: <https://www.universitas.cz/ze-sveta/198-platy-vysokoskolskych-ucitelu-jsou-ve-srovnani-se-zahranicnim-velmi-nizke>

ZEMÁNEK, J. *9. lekce – Trh práce*. [online]. 2018. [7. 11. 2017]. Dostupné z: <http://www.euroekonom.cz/ekonomie/e9.html>.

## **Seznam zkratk**

CZ-ISCO .....	Klasifikace zaměstnání
ČR .....	Česká republika
D1 .....	1. decil
D9 .....	9. decil
DD .....	dům dětí
DM .....	dům mládeže
EU .....	Evropská unie
FKSP .....	Fond kulturních a sociálních potřeb
ISCED 3 .....	vyšší sekundární vzdělávání dle Mezinárodní klasifikace vzdělávání
ISPV .....	Informační systém o platech
MPSV .....	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠ .....	mateřská škola
MŠMT .....	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
např. ....	například
NSP .....	Národní soustava povolání
NV .....	Nařízení vlády
OECD .....	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (The Organisation for Economic Co-operation and Development)
RSCP .....	Regionální statistiku ceny práce
SPC .....	speciální pedagogické centrum
SŠ .....	střední škola
ŠD .....	školní družina
VOŠ .....	vyšší odborná škola
ZDP .....	Zákon o dani z příjmu
ZDP .....	Zákon o dani z příjmů
ZP .....	Zákoník práce
ZŠ .....	základní škola
ZUŠ .....	základní umělecká škola




# Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

## Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

  
.....  
jméno a příjmení studenta

V Ostravě dne 27.4.2018

## Seznam příloh

Příloha 1 Rozsah hodin přímé vyučovací povinnosti.....	1
Příloha 2 Srovnání platů učitelů v zemích OECD.....	1
Příloha 3 Vyučovací doba pedagogů, průměrný hodinový výdělek, HDP .....	1
Příloha 4 Kritéria vyhodnocení výběru povolání .....	1
Příloha 5 Srovnání platů pedagogů s průměrem ČR a vybranými profesemi.....	1
Příloha 6 Výpočet průměrného platu pedagogického pracovníka za stanovení rovných podmínek.....	1
Příloha 7 Srovnání platů pedagogů se mzdou .....	1
Příloha 8 Srovnání platů pedagogů dle územněsprávních jednotek NUTS 3 a vybrané profese1	
Příloha 9 Prestiž povolání v letech 2004 – 2016.....	1

## Seznam tabulek

Tabulka 2.1 Vývoj minimální mzdy .....	18
Tabulka 2.2 Skupiny prací pro zaručenou mzdu s uvedením příkladů .....	19
Tabulka 2.3 Vývoj zaručené mzdy.....	20
Tabulka 2.4 Druhy platových tabulek .....	22
Tabulka 2.5 Platové třídy s požadovaným vzděláním.....	23
Tabulka 2.6 Příplatky .....	24
Tabulka 3.1 Platové třídy pedagogů dle katalogu prací.....	29
Tabulka 3.2 Zařazení pedagogických pracovníků do tříd .....	30
Tabulka 3.3 Platové tabulky pedagogických pracovníků.....	32
Tabulka 4.1 Index globálního učitele ve srovnání s průměrným platem .....	44
Tabulka 4.2 Kvalifikační požadavky .....	50
Tabulka 4.3 Stupeň zátěže pracovních podmínek .....	51
Tabulka 4.4 Srovnání platů pedagogů s průměrem ČR a vybranými profesemi .....	52
Tabulka 4.4 Stanovení přepočtových bodů .....	53
Tabulka 4.6 Prestiž povolání v letech 2004 - 2016 .....	61

## **Seznam grafů**

Graf 2.1 Poptávka po práci.....	10
Graf 2.2 Nabídka práce .....	11
Graf 2.3 Rovnováha na trhu práce .....	12
Graf 2.4 Struktura odměňování za práci .....	14
Graf 4.1 Srovnání platů pedagogů ve vyšším sekundárním vzdělání v zemích OECD.....	40
Graf 4.2 Průměrný hodinový plat na dobu vyučování .....	41
Graf 4.3 Srovnání platů pedagogů na začátku a konci kariéry v zemích OECD .....	42
Graf 4.4 Srovnání platu pedagoga a průměrného platu v zemi k HDP .....	43
Graf 4.5 Index globálního učitele ve srovnání s průměrným platem .....	45
Graf 4.6 Průměrná hrubá měsíční mzda ČR .....	47
Graf 4.7 Srovnání platů pedagogických pracovníků .....	48
Graf 4.8 Porovnání učitelů všeobecně vzdělávacích předmětů s průměrným platem.....	49
Graf 4.9 Srovnání hodinového platu pedagoga.....	55
Graf 4.10 Srovnání průměrného platu .....	55
Graf 4.11 Srovnání průměru, mediánu a decilů ve mzdové a platové sféře pedagoga .....	57
Graf 4.12 Plat pedagogů dle jednotlivých krajů ČR .....	58
Graf 4.13 Srovnání platu pedagoga s průměrným platem v kraji .....	59
Graf 4.14 Porovnání platů učitelů SŠ s průměrným platem v ČR .....	60

## Příloha 1 Rozsah hodin přímé vyučovací povinnosti

Škola / Pedagogičtí pracovníci	Počet tříd, oddělení, studijních skupin, kurzů, výchovných skupin, nebo dětí, žáků nebo	Týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti
<b>1. Mateřská škola</b>		
1.1. učitel	.	31
1.2. ředitel	1 až 2	20
	3 až 4	15
	5 až 6	12
	7 až 10	9
	11 a více	6
1.3. zástupce ředitele	1 až 3	25
	4 až 6	20
	7 a více	17
1.4. ředitel mateřské školy s internátním provozem	1	16
	2	14
	3 až 6	12
	7 až 10	9
	11 a více	6
1.5. zástupce ředitele mateřské školy s internátním provozem	1 až 2	22
	3 a více	16
1.6. ředitel mateřské školy s internátním (nepřetržitým)	.	5
<b>2. Základní škola</b>		
2.1. učitel	.	22
2.2. učitel	.	20 až 22
a) 1. ročníku základní školy a prvního stupně základní školy		
b) přípravné třídy základní školy		
c) přípravného stupně základní školy speciální		
2.3. ředitel základní školy s prvním stupněm	1 až 6	12
	7 až 10	10
	11 a více	8
2.4. ředitel základní školy	do 9	8
a) s druhým stupněm		
b) s prvním a druhým stupněm		
	10 až 18	7
	19 až 23	6
	24 a více	5
2.5. ředitel základní školy	1 až 6	12
a) samostatně zřízené pro žáky se zdravotním postižením		
b) speciální s prvním stupněm a oddělením ročníků druhého		
	7 až 10	10
	11 a více	8
2.6. ředitel základní školy	1 až 6	12
a) samostatně zřízené pro žáky se zdravotním postižením		
b) speciální s prvním stupněm		
	7 až 10	9
	11 a více	7
2.7. ředitel základní školy	do 9	7
a) samostatně zřízené pro žáky se zdravotním postižením		
b) speciální s prvním a druhým stupněm		
	10 až 14	6
	15 až 18	5
	19 a více	4
2.8. zástupce ředitele	do 14	11
	15 až 22	9
	23 a více	7

	.	.
<b>Internát</b>		
2.9. vychovatel	.	27 až 28
2.10. vedoucí vychovatel	.	15 až 17
2.11. ředitel	do 9	8
	10 až 14	7
	15 až 18	6
	19 a více	5
2.12. zástupce ředitele	5 až 14	11
	15 až 22	9
	23 a více	8
<b>3. Střední škola, konzervatoř a vyšší odborná škola</b>		
3.1. učitel všeobecně vzdělávacích a odborných předmětů	.	21
3.2. ředitel	do 8	6
	9 až 16	4
	17 a více	2
3.3. zástupce ředitele	do 8	14
	9 až 14	10
	15 až 17	8
	18 až 20	6
	21 a více	4
3.4. vedoucí učitel odloučeného pracoviště teoretického	.	16
3.5. učitel praktického vyučování	.	21 až 25
3.6. učitel předmětu řízení motorových vozidel v praktickém	.	30 až 35
3.7. vedoucí učitel odborného výcviku nebo zástupce ředitele	.	nejvýše v průměru 7
3.8. vedoucí učitel praktického vyučování	do 120 žáků	14
	121 až 240	12
	241 a více	10
3.9. učitel odborného výcviku	.	25 až 35
3.10. vedoucí učitel odborného výcviku nebo vedoucí učitel	do 42 žáků	14
	43 až 84	12
	85 až 126	10
	127 a více	8
3.11. učitel odborného výcviku ve škole samostatně zřízené pro	.	21 až 33
3.12. trenér sportovní přípravy	.	21 až 26
<b>4. Základní umělecká škola</b>		
4.1. učitel	.	23 21
- individuální výuka		
- skupinová a kolektivní výuka		
4.2. ředitel	do 9	9
	10 až 24	6
	25 a více	3
4.3. zástupce ředitele	do 14	12
	15 až 29	9
	30 a více	6
<b>5. Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky</b>		
5.1. učitel	.	21
5.2. ředitel	do 8	6
	9 až 16	4
	17 a více	2
5.3. zástupce ředitele	do 14	12
	15 až 29	9
	30 a více	6

<b>6. Školní družina a školní klub</b>		
6.1. vychovatel	.	28 až 30
6.2. vedoucí vychovatel	2 až 3	25
	4 až 6	23
	7 a více	21
6.3. ředitel	do 4	20
	5 až 6	17
	7 a více	15
6.4. zástupce ředitele	2 až 3	25
	4 až 6	23
<b>7. Školské zařízení pro výkon ústavní výchovy nebo ochranné výchovy a pro preventivně výchovnou péči</b>		
7.1. vychovatel	.	25 až 27
7.2. vedoucí vychovatel	.	15 až 17
7.3. ředitel	do 9 dětí	8
	10 až 14	7
	15 až 18	6
	19 a více	5
7.4. zástupce ředitele	5 až 14 dětí	11
	15 až 22	9
	23 a více	8
<b>8. Domov mládeže</b>		
8.1. vychovatel	.	30 až 32
8.2. ředitel	do 12	10
	13 a více	9
8.3. zástupce ředitele nebo vedoucí vychovatel	do 5	20
	6 až 12	18
	13 a více	16
<b>9. Školské poradenské zařízení</b>		
ředitel	.	nejméně 3
<b>10. Škola v přírodě</b>		
ředitel	.	9
<b>11. Středisko volného času</b>		
11.1. pedagog volného času	nejméně 2 výchovné	celoroční vedení
11.2. ředitel	nejméně 1 výchovná	celoroční vedení
<b>12. Zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků</b>		
12. 1. učitel	.	nejméně 21
12.2. ředitel	.	nejméně 3
<b>13. Plavecká škola</b>		
13.1. učitel	.	22 až 30
13.2. ředitel	.	nejméně 3
<b>14. Ostatní pedagogičtí pracovníci</b>		
14.1. Psycholog	.	20 až 24
14.2. Speciální pedagog	.	20 až 24
14.3. Trenér	.	21 až 26
14.4. Asistent pedagoga	.	20 až 40

## Příloha 2 Srovnání platů učitelů v zemích OECD

<b>Indikátor</b>	Roční statutární platy učitelů ve veřejných institucích v ekvivalentním USD převedené pomocí PPP pro soukromou potřebu				
<b>ISCED 2011</b>	Vyšší sekundární všeobecné vzdělání (ISCED 3)				
<b>Kariérní bod učitele (úroveň zkušeností)</b>	Nástupní plat	Plat za 10 let zkušeností	Plat za 15 let zkušeností	Plat na vrcholu stupnice	Průměrný plat učitele
Austrálie	40 874	59 425	59 425	59 611	54 834
Rakousko	37 224	45 780	52 130	76 024	52 789
Belgie - Flámská kom.	44 761	57 050	65 059	78 407	61 319
Belgie - Francouzská kom.	43 312	55 211	62 965	75 889	59 344
Kanada	39 179	63 383	65 621	65 621	58 451
Chile	18 753	25 188	28 276	39 458	27 919
Česká Republika	17 906	18 491	19 403	22 369	19 542
Dánsko	46 914	60 956	60 956	60 956	57 446
Finsko	37 832	45 435	47 252	50 087	45 152
Francie	31 499	35 591	37 930	54 503	39 881
Německo	61 589	74 979	78 579	89 428	76 143
Řecko	18 679	21 382	25 077	35 289	25 107
Maďarsko	14 572	19 673	21 130	27 687	20 765
Irsko	30 733	53 764	58 040	64 934	51 868
Israel	20 245	24 189	27 036	42 597	28 517
Itálie	30 122	34 179	37 807	47 155	37 316
Japonsko	29 009	42 851	50 636	64 944	46 860
Korea	27 703	41 875	48 947	77 979	49 126
Lotyšsko	8 555	8 724	8 872	..	8 717
Lucembursko	79 312	99 139	113 136	137 862	107 362
Mexiko	42 935	50 181	53 968	58 754	51 459
Nizozemí	39 205	60 232	69 268	69 268	59 493
Nový Zéland	30 626	46 273	46 273	46 273	42 361
Norsko	47 445	52 083	52 083	57 913	52 381
Polsko	15 468	20 773	25 375	26 453	22 017
Portugalsko	32 644	36 000	39 129	61 748	42 380
Slovenská republika	12 742	15 305	17 930	19 336	16 328
Slovinsko	25 711	31 720	38 954	46 627	35 753
Španělsko	42 002	45 416	48 336	59 163	48 729
Švédsko	36 867	41 524	43 271	51 023	43 171
Turecko	27 285	28 287	30 408	31 877	29 464
Spojené království - Anglie	27 646	43 772	47 070	47 070	41 390
Spojené království - Skotsko	27 450	43 795	43 795	43 795	39 709
Spojené státy	43 678	56 105	61 327	68 558	57 417
Non-OECD Economies - Kolumbie	17 923	32 686	32 686	36 491	29 947
Non-OECD Economies - Kostarika	33 602	41 397	45 442	57 578	44 505
Non-OECD Economies - Litva	..	17 652	18 369	19 348	18 456

**Příloha 3 Vyučovací doba pedagogů, průměrný hodinový výdělek, HDP**

ISCED 2011	Vyšší sekundární všeobecné vzdělání (ISCED 3)							
Indikátor	Průměrný plat učitele (v USD PPP)	čistá doba vyučování za školní rok v hodinách	průměrný hodinový plat /doba vyučování (v USD PPP)	průměrný plat v zemi (v USD PPP)	podíl průměrného platu učitelů k průměru dané země	HDP na osobu	Poměr průměrného platu k HDP na osobu	Poměr průměrného platu pedagoga k HDP na osobu
Austrálie	54 834	804	73,87	21 715,5	2,53	46 761	46%	117%
Rakousko	52 789	589	88,57			49 959	0%	106%
Belgie - Flámská kom	61 319	516	126,02	21 588,1	2,84	45 577	47%	135%
Belgie - Francouzská kom.	59 344	606	103,89			45 577	0%	130%
Kanada	58 451	743	88,32	16 536,8	3,53	44 627	37%	131%
Chile	27 919	1 157	24,43	6 633,6	4,21	22 294	30%	125%
Česká Republika	19 542	589	32,94	7 856,8	2,49	33 479	23%	58%
Dánsko	57 446	386	157,92	7 807,5	7,36	48 688	16%	118%
Finsko	45 152	550	85,90			42 064	0%	107%
Francie	39 881	648	58,53	20 324,1	1,96	40 489	50%	98%
Německo	76 143	714	110,07	20 948,2	3,63	47 811	44%	159%
Řecko	25 107	528	47,51	11 397,2	2,20	26 697	43%	94%
Maďarsko	20 765	605	34,94	8 694,4	2,39	26 148	33%	79%
Irsko	51 868	735	78,99	17 907,6	2,90	69 459	26%	75%
Israel	28 517	587	46,09	12 509,5	2,28	35 902	35%	79%
Itálie	37 316	616	61,42			36 640	0%	102%
Japonsko	46 860	511	99,14	14 899,2	3,15	40 727	37%	115%
Korea	49 126	551	88,83	13 493,1	3,64	35 204	38%	140%
Lucembursko	107 362	739	153,05	23 290,9	4,61	102 554	23%	105%



ISCED 2011	Vyšší sekundární všeobecné vzdělání (ISCED 3)							
Indikátor	Průměrný plat učitele (v USD PPP)	čistá doba vyučování za školní rok v hodinách	průměrný hodinový plat /doba vyučování (v USD PPP)	průměrný plat v zemi (v USD PPP)	podíl průměrného platu učitelů k průměru dané země	HDP na osobu	Poměr průměrného platu k HDP na osobu	Poměr průměrného platu pedagoga k HDP na osobu
Mexiko	51 459	848	63,66	1 834,2	28,06	17 935	10%	287%
Nizozemí	59 493	750	92,36	21 856,8	2,72	49 551	44%	120%
Nový Zéland	42 361	760	60,89	18 827,7	2,25	37 879	50%	112%
Norsko	52 381	523	99,68			61 713	0%	85%
Polsko	22 017	481	52,80	11 254,8	1,96	26 271	43%	84%
Portugalsko	42 380	605	64,68	10 488,3	4,04	29 532	36%	144%
Slovenská republika	16 328	617	29,06	8 381,9	1,95	29 530	28%	55%
Slovinsko	35 753	570	68,34	14 512,8	2,46	31 472	46%	114%
Španělsko	48 729	693	69,79	12 170,5	4,00	34 844	35%	140%
Švédsko	43 171	..				47 891	0%	90%
Turecko	29 464	504	60,33	10 062,4	2,93	25 112	40%	117%
Spojené království - Anglie	41 390	817	57,61	17 125,5	2,42	41 592	41%	100%
Spojené království - Skotsko	39 709	855	51,22	15 080,0	2,63	41 592	36%	95%
Spojené státy	57 417	..				56 420	0%	102%
Non-OECD Economies - Kolumbie	29 947	1 200	27,24	6 983,5	4,29	13 833	50%	216%
Non-OECD Economies - Kostarika	44 505	1 267	35,86	7 908,3	5,63	15 789	50%	282%

**Příloha 4 Kritéria vyhodnocení výběru povolání**

	<i>kvalifikační požadavky</i>	<i>pracovní podmínky - stupeň zátěže</i>				<i>směnnost</i>	<i>duševní zátěž</i>	<i>bezpečnost práce</i>	<b>specifikace 3. stupně zátěže</b>
		<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>				
Systémoví administrátoři, správci počítačových sítí	T	20	2	-	-	1	2	1	
Sestry pro pediatrii	R,X	9	8	5		3	2	1	Zátěž chemickými látkami, biologickými činiteli způsobujícími onemocnění, celková fyzická zátěž, zátěž trupu a páteře s převahou statické práce (manipulace s břemeny), pracovní doba - směnnost
Specialisté v oblasti zemědělství, lesnictví, rybářství a vodního hospodářství	T	21	1	-	-	1	2	1	
Inspektoři Policie ČR	L, X	n	n	-	-	n	n	n	
Praporčíci v ozbrojených silách	L, X	n	n	-		n	n	n	
Řídící pracovníci v oblasti stravovacích služeb	T	20	1	1	-	2	3	1	duševní zátěž
Strážníci	T	18	4	-	-	2	2	2	

Speciální pedagogové	T	21	-	1	-	1	3	1	duševní zátěž
Policisté	N, R	18	4	-	-	2	2	2	
Všeobecné sestry bez specializace	R	12	9	1	-	2	2	1	Zátěž biologickými činiteli způsobujícími onemocnění
Úředníci v oblasti financí	L	19	3	-	-	1	2	1	
Specialisté v oblasti ochrany životního prostředí	T	21	1	-	-	1	2	1	
Psychologové	T	18	4	-	-	1	2	1	
Řidiči vozidel zdravotnické záchranné služby	X	n	n	-	-	n	n	n	
Odborní pracovníci organizace a řízení	N, R	20	2	-	-	1	2	1	
Odborní pracovníci v právní oblasti, bezpečnosti a v příbuzných oborech	N, R	21	1	-	-	1	2	1	
Učitelé odborných předmětů	T	21	1	-	-	1	2	1	
Hlavní účetní	T	18	4	-	-	2	2	1	

Vedoucí všeobecných administrativních pracovníků	L	19	3	-	-	2	2	1	
Úředníci správy školství,kultury,zdravotnictví,vnitřních věcí státu a ostatní úředníci	M	21	1	-	-	1	2	1	
Zdravotní laboranti	R	12	9	1	-	2	2	2	Zátěž biologickými činiteli způsobujícími onemocnění
Stavební technici přípravy a realizace investic, inženýringu	R	21	1	-	-	1	2	1	
Personální referenti	M	20	2	-	-	1	2	1	
Učitelé všeobecně vzdělávacích předmětů na středních školách	T	21	1	-	-	1	2	1	
Odborní laboranti a laboratorní asistenti v oblasti zdravotnictví	R	12	9	1	-	2	2	2	Zátěž biologickými činiteli způsobujícími onemocnění
Odborní pracovníci vnitřních věcí státu a konzulárních služeb	R, N	20	2	-	-	1	2		
Odborní pracovníci hospodářské správy	R, N	20	2	-	-	1	2	1	
Učitelé na středních školách (kr.odbor.předmětů), konzervatořích, 2.st.základních škol	T	19	2	1	-	1	3	1	duševní zátěž
Pracovníci veřejné správy v oblasti daní	R	21		1	-	1	3	1	duševní zátěž

Stavební technici	R	13	8	1	-	2	2	2	Zátěž biologickými činiteli způsobujícími onemocnění
Provozní technici v dopravě	M	21	1	-	-	1	2	1	
Učitelé na 1. stupni základních škol	T	21	1	-	-	1	2	1	
Pracovníci v dopravě a přepravě	L	20	2	-	-	2	2	1	
Učitelé na 2. stupni základních škol	T	21	1	-	-	1	2	1	
Sociální pracovníci specialisté v oblasti veřejné správy	T	21	1	-	-	1	2	1	
Vychovatelé pro děti se speciálními vzdělávacími potřebami	R	21	1	-	-	1	2	1	
Účetní finanční a investiční	M	18	4	-	-	1	2	1	
Zaměstnanci v ozbrojených silách (kr.generálů,důstojníků,poddůstojníků)	M, X	n	n	-	-	n	n	n	
Odborní účetní mzdoví	M	19	3	-	-	1	2	1	

**Příloha 5 Srovnání platů pedagogů s průměrem ČR a vybranými profesemi**

podskupina CZ ISCO	<i>vyžaduje VŠ (ano x ne)</i>	<i>pracovní podmínky</i>	<i>průměr (v Kč)</i>	<i>medián (v Kč)</i>	<i>1.decil (v Kč)</i>	<i>9.decil (v Kč)</i>	<i>decilový poměr</i>	<i>podíl platu zaměstnání k průměrnému platu v ČR</i>	<i>rozdíl vůči učiteli všeobecně vzdělávacích předmětů (v Kč)</i>
<b>Česká republika</b>	-	-	29 501	27 724	16 116	42 969	2,67	100%	-1 206
Systémoví administrátoři, správci počítačových sítí	ano	24	33 749	32 336	24 741	44 276	1,79	114%	3 042
Sestry pro pediatrii	ano	40	33 457	33 086	27 110	40 341	1,49	113%	2 750
Specialisté v oblasti zemědělství, lesnictví, rybářství a vodního hospodářství	ano	23	33 143	32 191	24 418	41 949	1,72	112%	2 436
Inspektoři Policie ČR	ne	0	33 132	31 909	23 163	45 395	1,96	112%	2 425
Praporčíci v ozbrojených silách	ne	0	33 078	32 620	29 057	37 523	1,29	112%	2 372
Řídicí pracovníci v oblasti stravovacích služeb	ano	25	32 991	32 720	25 208	40 304	1,60	112%	2 284
Strážníci	ano	26	32 726	32 009	23 604	42 420	1,80	111%	2 020
Speciální pedagogové	ano	24	32 715	32 160	26 373	39 439	1,50	111%	2 008
Policisté	ano	26	32 624	31 983	23 372	42 437	1,82	111%	1 917
Všeobecné sestry bez specializace	ano	33	32 478	31 804	25 355	40 452	1,60	110%	1 771
Úředníci v oblasti financí	ne	25	32 155	29 870	21 037	45 075	2,14	109%	1 448
Specialisté v oblasti ochrany životního prostředí	ano	23	32 014	30 744	23 614	42 282	1,79	109%	1 307
Psychologové	ano	26	31 909	30 439	24 497	40 781	1,66	108%	1 203
Řidiči vozidel zdravotnické záchranné služby	ne	0	31 647	31 356	26 412	37 110	1,41	107%	940
Odborní pracovníci organizace a řízení	ano	24	31 441	29 687	23 336	41 389	1,77	107%	734
Odborní pracovníci v právní oblasti, bezpečnosti a v příbuzných oborech	ano	23	31 231	30 090	21 208	42 905	2,02	106%	524
Učitelé odborných předmětů	ano	23	31 031	30 501	26 113	36 254	1,39	105%	324
Hlavní účetní	ano	26	30 983	29 601	22 419	40 737	1,82	105%	276
Vedoucí všeobecných administrativních pracovníků	ne	25	30 924	27 472	21 352	45 185	2,12	105%	218

Úředníci správy školství,kultury,zdravotnictví,vnitřních věcí státu a ostatní úředníci	ne	23	30 893	29 038	21 590	42 343	1,96	105%	186
Zdravotní laboranti	ano	33	30 859	29 460	22 386	40 651	1,82	105%	153
Stavební technici přípravy a realizace investic, inženýringu	ano	23	30 784	29 752	23 801	38 211	1,61	104%	78
Personální referenti	ne	24	30 776	29 681	21 329	41 612	1,95	104%	69
Učitelé všeobecně vzdělávacích předmětů na středních školách	ano	23	30 707	30 271	25 814	35 791	1,39	104%	0
Odborní laboranti a laboratorní asistenti v oblasti zdravotnictví	ano	33	30 618	29 292	22 035	40 399	1,83	104%	-89
Odborní pracovníci vnitřních věcí státu a konzulárních služeb	ano	24	30 229	28 097	19 761	43 760	2,21	102%	-478
Odborní pracovníci hospodářské správy	ano	24	30 101	28 583	21 587	40 623	1,88	102%	-606
Učitelé na středních školách (kr.odbor.předmětů), konzervatořích, 2.st.základních škol	ano	26	30 065	29 682	25 403	34 824	1,37	102%	-642
Pracovníci veřejné správy v oblasti daní	ano	24	30 057	29 398	23 686	37 118	1,57	102%	-650
Stavební technici	ano	32	29 891	29 100	23 153	37 087	1,60	101%	-816
Provozní technici v dopravě	ne	23	29 726	29 460	22 727	36 180	1,59	101%	-981
Učitelé na 1. stupni základních škol	ano	23	29 715	29 671	25 496	33 649	1,32	101%	-992
Pracovníci v dopravě a přepravě	ne	24	29 658	28 971	22 504	37 479	1,67	101%	-1 049
Učitelé odbor. předmětů,praktického vyučování,lektori	ne	23	29 620	28 987	24 589	35 291	1,44	100%	-1 086
Učitelé na 2. stupni základních škol	ano	23	29 603	29 215	25 172	34 075	1,35	100%	-1 103
Sociální pracovníci specialisté v oblasti veřejné správy	ano	23	29 600	28 924	22 174	37 373	1,69	100%	-1 107
Vychovatelé pro děti se speciálními vzdělávacími potřebami	ano	26	29 469	28 869	24 206	35 409	1,46	100%	-1 238
Účetní finanční a investiční	ne	0	29 259	28 192	21 592	37 613	1,74	99%	-1 448
Zaměstnanci v ozbrojených silách (kr.generálů,důstojníků,poddůstojníků)	ne	25	29 257	31 189	11 930	36 839	3,09	106%	-1 450
Odborní účetní mzdoví	ne	25	29 240	28 457	22 309	37 166	1,67	96%	-1 467

**Příloha 6 Výpočet průměrného platu pedagogického pracovníka za stanovení rovných podmínek**

	skutečnost 2016									výpočet za stanovení rovných podmínek		
	průměrný měsíční plat (v Kč)	průměrný roční plat (v Kč)	průměrný hodinový plat/rok (v Kč)	počet odpracovaných hodin bez svátků /rok	počet dní dovolené /rok	samostudium /rok	dovolená a samostudium /hodiny za rok	počet odpracovaných hodin bez svátků, dovolené a samostudia/rok	průměrný hodinový plat bez svátků, dovolené a samostudia/rok (v Kč)	počet dní dovolené /rok	průměrný roční plat (v Kč)	průměrný přepočtený měsíční plat (v Kč)
Učitelé všeobecně vzdělávacích předmětů na středních školách	30 707	368 481	182,78	2 016	40	12	416	1 600	230,30	25	418 225	34 852
Učitelé na 2. stupni základních škol	29 603	355 240	176,21	2 016	40	12	416	1 600	222,03	25	403 198	33 600
Učitelé na 1. stupni základních škol	29 721	356 653	176,91	2 016	40	12	416	1 600	222,91	25	404 801	33 733
Učitelé odborných předmětů	31 031	372 368	184,71	2 016	40	12	416	1 600	232,73	25	422 638	35 220
Psychologové	31 909	382 913	189,94	2 016	40	12	416	1 600	239,32	25	434 607	36 217
Speciální pedagogové	32 715	392 580	194,73	2 016	40	12	416	1 600	245,36	25	445 578	37 132



**Příloha 7 Srovnání platů pedagogů se mzdou**

podskupina CZ ISCO	2016 - plat						2016 - mzda						rozdíl průměrného platu a mzdy
	<i>průměr (v Kč)</i>	<i>medián (v Kč)</i>	<i>1.decil (v Kč)</i>	<i>9.decil (v Kč)</i>	<i>decilový poměr</i>	<i>podíl platu zaměstnání k průměrnému platu v ČR</i>	<i>průměr (v Kč)</i>	<i>medián (v Kč)</i>	<i>1.decil (v Kč)</i>	<i>9.decil (v Kč)</i>	<i>decilový poměr</i>	<i>podíl mzdy zaměstnání k průměrné mzdě v ČR</i>	
<b>Česká Republika</b>	29 501	27 724	16 116	42 969	2,67	100%	28 969	24 178	12 427	46 512	3,74	100%	532
Systémoví administrátoři, správci počítačových sítí	33 749	32 336	24 741	44 276	1,79	114%	49 821	44 802	26 252	78 523	2,99	172%	-16 072
Sestry pro pediatrii	33 457	33 086	27 110	40 341	1,49	113%	33 453	32 401	26 586	41 039	1,54	115%	4
Specialisté v oblasti zemědělství, lesnictví, rybářství a vodního hospodářství	33 143	32 191	24 418	41 949	1,72	112%	34 608	32 833	21 953	46 120	2,10	119%	-1 466
Všeobecné sestry bez specializace	32 478	31 804	25 355	40 452	1,60	110%	22 855	22 340	14 097	31 271	2,22	79%	9 623
Úředníci v oblasti financí	32 155	29 870	21 037	45 075	2,14	109%	35 707	31 389	19 964	55 375	2,77	123%	-3 552
Řidiči vozidel zdravotnické záchranné služby	31 647	31 356	26 412	37 110	1,41	107%	17 464	16 831	13 629	21 965	1,61	60%	14 183
Odborní pracovníci organizace a řízení	31 441	29 687	23 336	41 389	1,77	107%	31 093	27 888	16 721	47 747	2,86	107%	348
Odborní pracovníci v právní oblasti, bezpečnosti a v příbuzných oborech	31 231	30 090	21 208	42 905	2,02	106%	30 697	26 313	11 990	55 236	4,61	106%	534

podskupina CZ ISCO	2016 - plat						2016 - mzda						rozdíl průměrného platu a mzdy
	<i>průměr (v Kč)</i>	<i>medián (v Kč)</i>	<i>1.decil (v Kč)</i>	<i>9.decil (v Kč)</i>	<i>decilový poměr</i>	<i>podíl platu zaměstnání k průměrnému platu v ČR</i>	<i>průměr (v Kč)</i>	<i>medián (v Kč)</i>	<i>1.decil (v Kč)</i>	<i>9.decil (v Kč)</i>	<i>decilový poměr</i>	<i>podíl mzdy zaměstnání k průměrné mzdě v ČR</i>	
Učitelé odborných předmětů	31 031	30 501	26 113	36 254	1,39	105%	32 425	26 957	13 110	55 408	4,23	112%	-1 394
Hlavní účetní	30 983	29 601	22 419	40 737	1,82	105%	43 629	35 036	22 304	70 587	3,16	151%	-12 646
Zdravotní laboranti	30 859	29 460	22 386	40 651	1,82	105%	26 298	24 698	19 229	35 303	1,84	91%	4 561
Stavební technici přípravy a realizace investic, inženýringu	30 784	29 752	23 801	38 211	1,61	104%	34 433	31 151	18 802	49 099	2,61	119%	-3 649
Personální referenti	30 776	29 681	21 329	41 612	1,95	104%	31 227	28 718	17 610	45 763	2,60	108%	-452
Odborní laboranti a laboratorní asistenti v oblasti zdravotnictví	30 618	29 292	22 035	40 399	1,83	104%	28 509	26 555	13 186	44 887	3,40	98%	2 109
Odborní pracovníci hospodářské správy	30 101	28 583	21 587	40 623	1,88	102%	31 093	27 888	16 721	47 747	2,86	107%	-992
Stavební technici	29 891	29 100	23 153	37 087	1,60	101%	28 509	26 555	13 186	44 887	3,40	98%	1 382
Provozní technici v dopravě	29 726	29 460	22 727	36 180	1,59	101%	32 147	31 311	20 106	43 069	2,14	111%	-2 421
Pracovníci v dopravě a přepravě	29 658	28 971	22 504	37 479	1,67	101%	30 755	31 282	15 695	42 425	2,70	106%	-1 097

podskupina CZ ISCO	2016 - plat						2016 - mzda						rozdíl průměrného platu a mzdy
	<i>průměr (v Kč)</i>	<i>medián (v Kč)</i>	<i>1.decil (v Kč)</i>	<i>9.decil (v Kč)</i>	<i>decilový poměr</i>	<i>podíl platu zaměstnání k průměrnému platu v ČR</i>	<i>průměr (v Kč)</i>	<i>medián (v Kč)</i>	<i>1.decil (v Kč)</i>	<i>9.decil (v Kč)</i>	<i>decilový poměr</i>	<i>podíl mzdy zaměstnání k průměrné mzdě v ČR</i>	
Učitelé na 2. stupni základních škol	29 603	29 215	25 172	34 075	1,35	100%	23 526	21 971	17 137	32 403	1,89	81%	6 077
Účetní finanční a investiční	29 259	28 192	21 592	37 613	1,74	99%	30 520	29 391	20 397	40 843	2,00	105%	-1 261
Odborní účetní mzdoví	28 457	22 309	37 166	29 240	0,79	96%	32 230	30 906	20 729	45 075	2,17	111%	-3 773

**Příloha 8 Srovnání platů pedagogů dle územněsprávních jednotek NUTS 3 a vybrané profese**

<i>území</i>	<i>všechna povolání v ČR</i>		Učitelé všeobecně vzdělávacích předmětů na středních školách		Učitelé na 1. stupni základních škol		Psychologové		Pracovníci veřejné správy v oblasti daní		Systémoví administrátoři, správci počítačových sítí		Specialisté analytici, metodici v oblasti politiky firem a veřejné správy	
	<i>průměr (v Kč)</i>	<i>medián (v Kč)</i>	<i>průměr (v Kč)</i>	<i>medián (v Kč)</i>	<i>průměr (v Kč)</i>	<i>medián (v Kč)</i>	<i>průměr (v Kč)</i>	<i>medián (v Kč)</i>	<i>průměr (v Kč)</i>	<i>medián (v Kč)</i>	<i>průměr (v Kč)</i>	<i>medián (v Kč)</i>	<i>průměr (v Kč)</i>	<i>medián (v Kč)</i>
<b>Česká Republika</b>	29 501	27 724	30 707	30 271	29 721	29 678	31 909	30 439	30 057	29 398	33 749	32 336	39 441	38 191
<b>Hlavní město Praha</b>	35 554	32 584	31 555	31 079	30 229	30 180	33 536	32 176	30 982	31 946	35 332	36 578	36 578	35 332
<b>Středočeský</b>	27 613	26 851	30 575	30 143	30 332	30 219	31 682	28 854	29 096	29 251	31 321	32 157	34 249	33 955
<b>Jihočeský</b>	27 703	26 849	29 416	29 261	29 554	29 687	30 592	29 614	28 765	29 625	30 848	31 695	35 897	34 782
<b>Plzeňský</b>	29 899	28 007	29 973	29 827	29 922	29 830	34 474	33 230	n	n	30 821	31 932	35 116	33 389
<b>Karlovarský</b>	27 712	26 955	29 312	29 127	29 163	29 364	n	n	29 092	28 975	30 672	31 360	33 019	31 094
<b>Ústecký</b>	26 790	26 308	30 401	30 009	30 154	30 028	31 210	30 022	28 952	29 125	28 957	29 171	35 221	33 494
<b>Liberecký</b>	27 277	26 652	30 327	30 090	30 098	30 020	30 247	29 892	28 613	29 212	28 339	30 283	34 286	30 695
<b>Královehradecký</b>	28 536	26 822	29 334	29 076	29 205	29 264	31 286	30 921	28 505	29 275	n	n	31 423	28 880
<b>Pardubický</b>	26 914	26 196	29 628	29 230	29 208	29 179	30 492	31 044	28 057	28 735	28 884	29 759	33 385	30 241
<b>Vysočina</b>	27 864	26 743	29 327	29 066	28 977	28 954	31 967	30 545	n	n	30 848	30 203	36 033	33 489
<b>Jihomoravský</b>	28 900	27 250	30 051	29 651	29 537	29 601	30 631	28 893	29 056	29 798	31 379	32 347	37 842	36 642
<b>Olomoucký</b>	28 280	26 919	29 778	29 229	29 320	29 509	33 501	32 777	29 100	29 656	32 461	32 352	34 337	32 190
<b>Zlínský</b>	26 487	25 921	28 975	28 806	28 897	28 864	30 688	29 217	29 372	29 717	29 897	30 256	31 741	29 664
<b>Moravskoslezský</b>	28 228	26 968	30 325	29 964	30 090	30 143	30 636	29 512	29 154	29 665	31 371	31 952	36 585	34 758

**Příloha 9 Prestiž povolání v letech 2004 – 2016**

Profese	11/2004		6/2007		6/2011		6/2013		2/2016	
	Ø	pořadí	Ø	pořadí	Ø	pořadí	Ø	pořadí	Ø	pořadí
lékař	89,5	1.	89,8	1.	89,1	1.	91,5	1.	90,2	1.
vědč	80,7	2.	81,8	2.	75,4	2.	76,3	2.	77,2	2.
zdravotní sestra	-	-	-	-	73,9	3.	74,8	3.	72,9	3.
učitel VŠ	8,5	3.	78,2	3.	72,4	4.	74,6	4.	72,9	4.
učitel ZŠ	71,3	4.	70,7	4.	70,3	5.	71,1	5.	70,8	5.
soudce	64,8	6.	65,0	7.	61,0	7.	66,3	6.	64,0	6.
projektant	64,1	7.	65,5	6.	61,7	6.	62,6	8.	61,2	7.
programátor	66,3	5.	65,7	5.	60,8	8.	59,7	9.	59,7	8.
soukromý zemědělec	59,1	10.	59,0	8.	60,3	9.	63,9	7.	58,2	9.
policista	47,6	20.	52,1	13.	53,9	11.	55,7	10.	56,3	10.
starosta	60,1	8.	57,4	9.	52,6	14.	53,1	13.	54,1	11.
voják	44,8	22.	46,4	21.	48,3	17.	49,7	16.	53,6	12.
truhlář	50,8	16.	51,4	14.	53,2	12.	55,6	11.	52,0	13.
účetní	53,5	14.	51,3	15.	54,1	10.	52,3	14.	50,4	14.
majitel malého obchodu	51,2	15.	50,1	16.	51,4	15.	54,8	12.	50,1	15.
profesionální sportovec	56,1	11.	55,6	10.	51,2	16.	47,6	18.	49,3	16.
opravář elektro	50,2	17.	49,7	18.	-	-	-	-	-	-
soustružník	47,7	19.	49,0	19.	-	-	-	-	-	-
manažer	59,4	9.	55,4	11.	53,0	13.	50,2	15.	48,8	7.
ministr	53,8	13.	50,0	17.	38,0	24.	37,9	24.	46,5	18.
stavební dělník	48,1	18.	49,3	17.	44,0	19.				
bankovní úředník	50,2	18.	48,7	20.	46,9	19.	45,7	19.	42,4	20.
novinář	54,4	12.	53,0	12.	46,5	20.	43,8	21.	41,2	21.
kněz	46,1	21.	43,2	22.	42,8	22.	38,0	23.	41,2	22.
prodavač	42,8	24.	41,5	23.	43,6	21.	44,7	20.	40,3	23.
sekretářka	43,7	23.	40,5	24.	41,4	23.	40,0	22.	37,3	24.
poslanec	39,9	25.	36,5	25.	27,0	26.	25,1	26.	31,2	25.
uklízečka	29,4	26.	29,0	26.	34,0	26.	24,2	25.	28,9	26.





